



A Influência do Trabalho por Turnos no Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional

Andreia Isabel Magalhães Pinto

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Versão final - contém as críticas e sugestões dos elementos do júri

Porto – 2017

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



A Influência do Trabalho por Turnos no Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional

Andreia Isabel Magalhães Pinto

**Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto de Contabilidade e Administração do Porto para
a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos
Humanos, sob orientação de Professora Doutora Dora Martins**

Porto – 2017

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO

Resumo:

O trabalho por turnos tem vindo a ser alvo de diversos estudos. Este é um fenómeno existente desde o início da vida em sociedade e que foi crescendo em função das necessidades sociais. Devido às constantes alterações sociais e de existirem cada vez mais pessoas a trabalhar neste regime, o interesse da literatura nesta temática aumentou significativamente ao longo dos anos. A investigação das suas repercursões na vida pessoal dos indivíduos e nas organizações tem sido um grande desafio para as comunidades científicas.

São diversos os estudos que indicam que este tipo de regime de trabalho tem sido continuamente fonte de problemas de saúde e perturbações socio-familiares, sendo que, neste estudo focamo-nos no âmbito pessoal e familiar.

Este estudo objetiva, por um lado, a identificação da relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, procurando conhecer as motivações dos indivíduos para trabalhar sob este regime, assim como, os fatores positivos e negativos deste regime identificados pelos mesmos. Por outro lado, procura também perceber a importância das práticas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que as organizações disponibilizam aos colaboradores e se estas práticas estão relacionadas com a vontade de permanecer a trabalhar neste regime de trabalho.

Os dados foram recolhidos no Norte do país em empresas ligadas à prestação de serviços. Mais concretamente a amostra é constituída por 131 trabalhadores, recorrendo a um questionário para a recolha de dados.

Os resultados apontam para a existência de uma relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sendo que, os indivíduos que trabalham neste regime, consideram não encontrar equilíbrio entre as duas esferas. Estes resultados estão diretamente relacionados com a vontade de abandonar o trabalho por turnos, pelo que, sugerem ser necessário que as organizações atuem de forma a reduzir a vontade de abandonar o trabalho por turnos e a aumentar a satisfação dos colaboradores, promovendo assim, o comprometimento dos trabalhadores.

Palavras chave: Trabalho por Turnos; Equilíbrio; Vida Pessoal ;Vida Profissional

Abstract:

Shift work has been the subject of several studies. This is a phenomenon that has existed since the beginning of life in society and has been growing in function of social needs. Due to the constant social changes and to the fact that there are more and more people working in this regime, the interest of the literature in this theme has increased significantly over the years. Investigating their repercussions on the personal lives of individuals and organizations has been a major challenge for scientific communities.

There are several studies that indicate that this type of work regime has been continuously a source of health problems and socio-familial disorders, and in this study we focus on the personal and family environment.

This study aims, on the one hand, to identify the relationship between shift work and the balance between personal and professional life, seeking to know the motivations of individuals to work under this regime, as well as the positive and negative factors of this regime identified by them. On the other hand, it also seeks to understand the importance of the practices of balance between the personal and professional life that organizations make available to employees and whether these practices are related to the desire to remain working in this work regime.

The data were collected in the North of the country in companies related to the provision of services. More specifically the sample is made up of 131 workers, using a questionnaire for the collection of data.

The results point to the existence of a relation between shift work and the balance between personal and professional life, and the individuals who work in this regime consider that there is no balance between the two spheres. These results are directly related to the desire to quit shift work, and therefore, suggest that it is necessary for organizations to act in a way that reduces the willingness to abandon shift work and increase employee satisfaction, thus promoting commitment of the workers.

Keywords: Shift Work; Balance; Personal Life; Professional Life

Aos meus pais e ao Nuno.

Agradecimentos

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Dora Martins, pela sua disponibilidade e apoio durante a elaboração deste trabalho.

A todos os docentes que, de alguma forma, contribuíram para o meu processo de aprendizagem e enriquecimento deste trabalho, em especial à professora Susana Silva pelo seu apoio e disponibilidade.

Aos meus pais por todas as palavras de carinho e apoio.

Ao Nuno por toda ajuda, por todo o apoio, por todo o carinho e por nunca me deixar desistir e deixar de acreditar em mim.

Aos meus amigos, Andreia Azevedo, João Moreira, Duarte Ferreira e João Pereira, por toda a ajuda que me deram neste processo e por todo o carinho e palavras de incentivo.

Ao Engenheiro Jacinto Rui, pelo incentivo e facilitação na criação de condições que me permitiram levar a cabo esta jornada.

A todos que acederam fazer parte da amostra deste estudo, o meu muito obrigada.

Lista de Abreviaturas

Cit in – Citado em

Et al. – Entre outros

f – Frequência

e.g – Por exemplo

WLB – Work Life Balance

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal.....	3
1.1 Medidas de promoção da conciliação entre a vida pessoal e profissional.....	10
2. A Relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio da vida profissional e pessoal.....	13
2.1 Sistemas de trabalho por turnos	15
2.2 Consequências do trabalho por turnos.....	18
2.2.1 Consequências na saúde.....	20
2.2.2 Consequências na vida familiar e social	21
2.2.3 Consequências no Contexto Organizacional.....	24
3. Objetivos e hipóteses de estudo	25
Capítulo II – Metodologia do estudo.....	27
2.1 População e Amostra.....	29
2.2 Instrumento de recolha de dados	29
2.3 Procedimento de recolha de dados	31
Capítulo III – Apresentação e análise de resultados.....	33
3.1 Caracterização sociodemográfica.....	33
3.2 Satisfação com o regime de trabalho por turnos	39
3.3 Suporte da empresa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.....	41
3.4 Vida familiar, conjugal e social no trabalho por turnos	42
3.5 Aspetos de facilitação ou dificuldade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional	43
3.6 Razões para a escolha do trabalho por turnos	45
3.7 Outros aspetos realçados pelos inquiridos.....	45
3.8 Relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos.....	46
3.9 Relação entre a idade e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar	47
3.10 Relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	48
3.11 Relação entre a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar e o regime de turnos	48
3.12 Relação entre a perceção de práticas de WLB na empresa e a vontade de abandonar o trabalho por turnos	49
Capítulo IV – Discussão de Resultados	50
4.1 A relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos	53
4.2 Relação entre a idade e a satisfação com a divisão do tempo entre a vida pessoal e profissional	53

4.3 Relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	54
4.4 Relação entre a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar com o regime de turnos	54
4.5 Relação entre a perceção de práticas de WLB nas empresas e a vontade de abandonar o trabalho por turnos	55
Capítulo V – Conclusões Finais	57
5.1 Limitações do estudo e pistas de investigação futura.....	58
Referências Bibliográficas	60
Anexos.....	1

Índice de Quadros

Quadro I -Estudo sobre conflitos entre vida profissional e pessoal	6
Quadro II - Síntese de perturbações associadas ao trabalho por turnos	19
Quadro III - Vantagens e desvantagens do estudo qualitativo e quantitativo	28
Quadro IV - Distribuição dos elementos da amostra em função do sexo.....	33
Quadro V - Média de idades da amostra	34
Quadro VI - Distribuição da amostra em função do Estado Civil.....	34
Quadro VII - Distribuição da amostra em função da existência de filhos.....	35
Quadro VIII - Distribuição da amostra em função da existência de idosos dependentes	35
Quadro IX - Distribuição da amostra relativamente á Função	36
Quadro X - Distribuição da amostra relativamente á Remuneração Líquida Mensal	37
Quadro XI - Distribuição da amostra relativamente ao tempo de trabalho por turnos...	37
Quadro XII - Distribuição da amostra relativamente ao regime de horário de trabalho	38
Quadro XIII - Distribuição da amostra relativamente aos turnos realizados	39
Quadro XIV - Distribuição da amostra relativamente ao trabalho ao fim de semana....	39
Quadro XV - Satisfação com o regime de trabalho por turnos	40
Quadro XVI - Suporte da empresa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional	41
Quadro XVII - Vida Familiar, Conjugal e Social no Trabalho por turnos	43
Quadro XVIII - Aspetos de facilitação ou dificuldade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional	44
Quadro XIX - Razões para a escolha do trabalho por turnos	45
Quadro XX - Idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos	47
Quadro XXI - Idade e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar	48
Quadro XXII - Filhos e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar	48
Quadro XXIII - Satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar e o regime de turnos	49
Quadro XXIV - Perceção de práticas de WLB na empresa e vontade de abandonar o trabalho por turnos.....	49

Índice de Gráficos

Gráfico I - Distribuição da amostra em função da idade	33
Gráfico II - Distribuição da amostra em função das Habilitações Académicas	34
Gráfico III - Distribuição da amostra em função do número de filhos.....	35
Gráfico IV - Distribuição da amostra em função do número de idosos dependentes	36
Gráfico V - Distribuição da amostra em função da rotatividade	38

Índice de Ilustrações

Ilustração I - Práticas de WLB e cultura como antecedentes da satisfação no trabalho e intenções de mudança.....	10
--	----

Introdução

Diversos motivos que têm fomentado o estudo do tema WLB, como por exemplo, as mudanças ocorridas no mundo de trabalho devido à incorporação das mulheres no mercado de trabalho, a existência de casais de dupla carreira e o desejo de os indivíduos alcançarem níveis mais elevados de qualidade de vida, com o objetivo de aproveitar os tempos livres. Tradicionalmente, os homens estavam dedicados à carreira e ao trabalho, enquanto as mulheres ficavam em casa a tomar conta dos filhos e ocupando-se das tarefas domésticas. Atualmente, os homens têm vindo a valorizar o seu papel como pais, assim como, a aproveitar mais os tempos livres para projetos culturais e sociais, enquanto, as mulheres procuram atingir níveis elevados de autorrealização profissional (Halrynjo, 2009).

Ao longo dos últimos anos, com a incerteza económica, as organizações enfrentam desafios derivados da crise financeira, reestruturação organizacional e competição intensa nos ambientes de negócios, afetando negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores. Para além disso, os avanços tecnológicos fazem com que os colaboradores tenham que estar disponíveis para as organizações mesmo durante as suas férias ou ao fim de semana.

Todas estas transformações verificadas na sociedade e nas organizações, têm conduzido à procura de regimes flexíveis de produção de bens e serviços e, conseqüentemente, a mudanças nos horários de trabalho, levando a que, os tempos de trabalho se tornem mais irregulares e imprevisíveis (Nascimento, 2013) dificultando assim, a existência de equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional.

Além da pertinência académica que poderá ter um estudo na linha de investigação sobre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a escolha desta temática prende-se também com a motivação pessoal, enquanto profissional de Recursos Humanos, para aprofundar conhecimentos das especificidades do trabalho por turnos e das práticas organizacionais passíveis de serem aplicadas nas organizações para auxiliar os colaboradores a conseguirem conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional.

O objetivo central deste estudo é dar continuidade às investigações desenvolvidas que procuram analisar o trabalho e a conciliação entre a vida pessoal e profissional, assim

como, os estudos relacionados com as consequências do trabalho por turnos que, na sua grande maioria, se focam nas consequências na saúde. Assim, a ambição deste estudo é compreender e dar visibilidade ao impacto da conciliação trabalho-família para os trabalhadores com um horário de trabalho por turnos.

O presente trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos, sendo que o primeiro diz respeito à revisão da literatura onde são abordadas as principais teorias e estudos efetuados no âmbito da temática do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e o trabalho por turnos. Ainda neste capítulo são apresentados os objetivos e hipóteses do estudo formuladas.

O segundo capítulo dedica-se à metodologia escolhida para o tratamento e a análise dos dados recolhidos, destacando a metodologia quantitativa como a metodologia escolhida para este estudo.

No terceiro capítulo efluímos à apresentação de resultados, assim como à caracterização da amostra, recorrendo ao programa de análise estatística, SPSS versão 22 para o tratamento dos resultados apresentados.

No quarto capítulo apresentamos a discussão dos resultados obtidos no capítulo três, tendo em consideração os objetivos definidos e as hipóteses formuladas para a investigação.

O quinto capítulo é constituído pelas principais conclusões, limitações e sugestões para estudos futuros.

Capítulo I - Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, também designado como Work Life Balance (WLB), tem vindo a ser destacado e a ganhar importância no mundo académico (Ashdord e Guth, 2016), sendo que o número de estudos científicos no âmbito desta temática tem vindo a crescer (Silva, 2016; Pimenta, et al., 2014).

O equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal pode ser definido como a capacidade dos indivíduos conseguirem encontrar um ritmo de vida que lhes permita combinar o seu trabalho com outras responsabilidades, atividades e aspirações, independentemente da idade e do sexo (Felstead et al., 2002). Este equilíbrio pode ser obtido através da satisfação com o papel desempenhado, tanto na dimensão pessoal como na dimensão profissional (Clark, 2000; Greenhaus et al., 2003).

É, igualmente importante, tornar pleno de equilíbrio o desempenho de cada papel, aproximando-se do modelo típico de equilíbrio de cada papel com uma atitude de atenção e cuidado, encontrando assim, o “meio-termo” entre as exigências do trabalho e de casa (Marks & MacDermid, 1996; Bratton & Gold, citados por Nam, 2013). Por outro lado, o WLB pode ser visto como os ajustes que podem ser necessários fazer nos padrões organizacionais para permitir às pessoas combinar o trabalho com as outras facetas da sua vida (Wood, citado por Nam, 2013).

Os denominadores comuns a todas as definições de equilíbrio entre vida profissional e pessoal são o tempo, a satisfação e o envolvimento, embora o ponto diferenciador esteja no facto de cada colaborador valorizar distintamente cada elemento, nos seus domínios pessoal e laboral (Greenhaus et al., 2003; Clark, 2000; Marks & MacDermid, 1996)

Nos últimos anos, o WLB tem sido relacionado com o número de horas dedicadas ao trabalho (Dex e Bonde, 2005). Por exemplo, Bloom, Kretschmer e Van Reener (2006) procuraram encontrar a relação entre as práticas de WLB e a produtividade abrangendo 732 indústrias dispersas entre os Estados Unidos, França, Alemanha e Reino Unido. Por sua vez, Beauregard e Henry (2009) associaram o WLB com o desempenho organizacional e mais recentemente tem havido a preocupação em estudar a relação entre burnout e a satisfação com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Tait et al., 2015). Finalmente, o WLB também tem sido explorado na sua relação com o stress, a

satisfação com a vida, com a carreira e a intervenção na vida familiar, procurando identificar variáveis em função do género (Carlotto e Welter Wendt, 2016).

São, pois, diversos os motivos que têm fomentado o estudo do tema WLB, como por exemplo, as mudanças ocorridas no mundo de trabalho, devido à incorporação das mulheres no mercado de trabalho, a existência de casais de dupla carreira e o desejo de os indivíduos alcançarem níveis mais elevados de qualidade de vida, com o objetivo de aproveitar os tempos livres. Tradicionalmente, as mulheres tinham como principais responsabilidades cuidar da casa e dos filhos, enquanto os homens tinham que garantir a subsistência financeira da família. Atualmente, verificamos que ambas as partes valorizam a carreira e os tempos em família (Halrynjo, 2009). Porém, quando os valores tradicionais são perdidos e os papéis de género não estão claramente separados, as pessoas podem sentir mais dificuldade em equilibrar o seu trabalho com a vida familiar (Luis, Marty'nez e Vela, 2002).

A pressão na vida dos indivíduos tem aumentado dramaticamente ao longo das últimas décadas, particularmente quando ambos os membros do casal trabalham e há filhos ou dependentes (Hyman et al., 2003). Se, por um lado, o âmbito pessoal exige tempo para atividades de lazer, descanso ou vida social, por outro lado, a vida profissional exige profissionais altamente comprometidos com as suas organizações, o que se traduz em diversas expectativas dos gestores em relação aos seus empregados, tais como o desejo que estes trabalhem longas horas ao invés de priorizar a vida pessoal (O'Brien & Wall, 2017).

Ao longo dos últimos anos, com a incerteza económica, as organizações enfrentam desafios derivados da crise financeira, reestruturação organizacional e competição intensa nos ambientes de negócios, afetando negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores. Para além disso, os avanços tecnológicos fazem com que os colaboradores tenham que estar disponíveis para as organizações mesmo durante as suas férias ou ao fim de semana.

Por sua vez, com a instabilidade económica e a insegurança do mercado de trabalho, os trabalhadores têm sentido que precisam de demonstrar o seu compromisso com a organização com uma presença contínua no seu local de trabalho (Hyman et al, 2003). Assim, o trabalho na atualidade e as responsabilidades crescentes na vida pessoal

agravam a possibilidade de estabelecer um equilíbrio aceitável entre ambos os papéis a que os colaboradores modernos são chamados a desempenhar (Nelson & Tarpey, 2010).

Estas alterações em relação ao trabalho a par do desenvolvimento tecnológico das últimas décadas têm reorientado a preocupação dos investigadores do WLB para duas grandes perspectivas (Rodriguez e Dabos, 2016):

- i. **Perspetiva com base no conflito** (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Esta perspetiva tem como base a teoria dos papéis, isto é, o tempo e a energia são limitados e os conflitos podem surgir quando um colaborador com vários papéis de desempenho experimenta cargas de tempo e de tensão em determinado papel que têm implicações no desempenho de outro papel e respetivas funções. Resultam, assim, diferentes experiências e sensações do que seria inicialmente expectável
- ii. **Perspetiva com base no enriquecimento** (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Esta teoria resulta das experimentações, valores e know-how que são mobilizados do domínio de um papel para o domínio de outro, com claras evidências positivas. Este enriquecimento pode estar associado ao desempenho de um colaborador no seu local de trabalho, assim como, promover a qualidade de vida do individuo.

Ambas as perspetivas realçam a dificuldade em obter equilíbrio entre as dimensões profissional e pessoal, podendo conduzir a um estado permanente de conflito no desempenho dos papéis em ambas as dimensões.

O conflito entre trabalho e vida pessoal pode ser definido como “uma forma de conflito em que as pressões das funções do trabalho e os domínios da família são incompatíveis em algum aspeto” (Greenhaus & Beutell, 1985 p.77).

O conflito trabalho-vida familiar pode ser visto como sendo uma interferência das responsabilidades profissionais nas responsabilidades pessoais/familiares e vice-versa, ou seja, o individuo pode ter a perceção de que o trabalho interfere com a família ou a perceção de que a família interfere com o trabalho (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

A origem do conflito entre o trabalho e vida pessoal tende a ser relacionada com a gestão de tempo alocado a cada papel. Ou seja, a quantidade de tempo que é usada para responder às responsabilidades de um papel que interfere com o desempenho em outro

papel. Por exemplo, longas horas de trabalho e o cansaço/tensão, isto é, a fadiga ou tensão experimentada num domínio, impede o pleno desempenho noutro domínio (Adams, King & King, 1996). O conflito decorrente de incapacidade de uma gestão equilibrada do tempo em cada dimensão da vida do indivíduo, profissional e pessoal, está relacionado com as diferentes exigências laborais e pessoais/familiares de cada um, sendo este confronto de necessidades, o responsável pelo stress. Por sua vez, este agrava ainda mais a capacidade do indivíduo responder às demais funções dos papéis laborais e papéis pessoais/familiares, afastando qualquer sentimento de felicidade ou bem-estar a eles associados (Nelson & Tarpey, 2010).

A vivência continuada deste conflito está associada a vários impactos negativos, quer no domínio laboral quer no domínio familiar. Se, por lado, no domínio laboral pode originar mau desempenho no trabalho, menor envolvimento nas tarefas e maior absentismo, por outro lado, no domínio familiar pode originar impactos negativos ao nível da satisfação familiar/conjugal, da envolvimento na vida familiar e nos níveis de desempenho no apoio à família. A verificação deste desequilíbrio reflete-se também no domínio pessoal, mais concretamente, com sintomas psicológicos, físicos e stress, assim como, menor satisfação com a vida em geral (Frone, 2003).

O quadro I sintetiza alguns resultados obtidos a partir de estudos anteriormente realizados sobre o conflito entre vida profissional e pessoal.

Quadro I -Estudo sobre conflitos entre vida profissional e pessoal

Autor	Amostra por país	Conclusões
Netemeyer et al. (1996)	3 Amostras de trabalhadores com filhos. EUA	Confirmam a existência de conflito entre os papéis. Este conflito aumenta o desejo de abandonar a empresa
Grandey y Cropanzano (1999)	132 Trabalhadores. EUA	O conflito entre vida familiar e trabalho afeta o desejo de abandonar a empresa, cria problemas na vida e declínio da saúde.
Boyar et al. (2003)	432 Trabalhadores. EUA	O conflito entre vida profissional e familiar afeta o desejo de abandonar a empresa.
De Luis et al. (2004)	1182 Trabalhadores. Espanha	O conflito trabalho-vida é afetado pela importância dada pelo trabalhador à família

Grandey et al. (2005)	174 Casais. EUA	O conflito entre trabalho e família afeta a satisfação no trabalho
Karatepe y Baddar (2006)	189 Trabalhadores. Jordânia	O conflito entre trabalho e família aumenta o stress e o desejo de abandonar a empresa.
Lourel et al. (2009)	283 Trabalhadores. França	O conflito afeta a satisfação do trabalhador no trabalho.

Fonte: Adaptado de Cegarra et al., (2011)

Embora o equilíbrio entre papéis esteja mais diretamente associado à organização do tempo dos indivíduos do que propriamente ao ambiente interno das empresas, existem elementos diretamente associados a estes que podem influenciar este equilíbrio, nomeadamente a sobrecarga de trabalho, cumprimento de prazos, horários irregulares e inflexíveis ou longas horas de trabalho (Yildirim & Aycan, 2008). No entanto, os colaboradores podem, como escolha individual estar expostos aos fatores anteriormente descritos, associando-lhes compensações ou, em alternativa, preferirem menos benefícios e conseguirem maior tolerância para estabelecer o equilíbrio desejado (Presser, 1995). Ao contrário do “padrão de equilíbrio”, em que os indivíduos se organizam de acordo com uma hierarquia de importância dos seus papéis na vida, Greenhaus et al. (2003, p.512) sugerem que “os indivíduos podem e devem demonstrar compromissos igualmente positivos para diferentes papéis, ou seja, devem realizar uma orientação de equilíbrio para os múltiplos papéis.”

Existem duas componentes para o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal/familiar (Clark, 2000, Kirchmeyer, 2000, Kofodimos, 1993):

- i. As entradas que representam as dívidas pessoais que são aplicadas a cada domínio da vida de um indivíduo;
- ii. Os resultados daquilo que cada domínio devolve, de acordo com o que cada indivíduo se empenha. Isto é, se em determinado domínio o indivíduo assume uma atitude que contribui para o equilíbrio, a situação vai devolver-lhe, como resultado, a satisfação.

É em linha com esta orientação que a discussão sobre o estabelecimento de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal se torna pertinente, especialmente pela

constante mudança de valores que se vai assistindo na sociedade (Ribeiro & Carlotto, 2016).

A existência de maior preocupação na criação de ambientes organizacionais “amigos da família” tem proporcionado um maior acolhimento e bem-estar ao profissional. A promoção deste equilíbrio pode mostrar melhorias na vida de cada indivíduo podendo até, ser associado à concretização dos objetivos individuais. No entanto, para que tal aconteça, as organizações devem conhecer os seus recursos humanos, assim como, analisar fatores que possam influenciar os comportamentos e atitudes dos mesmos (Smola & Sutton, 2002).

Seja qual for o tipo de interação entre o trabalho e a vida pessoal, parece ser indiscutível a relevância da implementação de medidas ao nível organizacional, que ajudem a conciliar ambas as dimensões. A atenção e a sensibilidade que as organizações manifestam relativamente à vida privada dos seus trabalhadores, permitem que estes se tornem mais capazes de preservar as suas relações familiares e, simultaneamente, alcançar um desenvolvimento profissional satisfatório (Gómez& Marti, 2004).

As práticas de equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional são definidas na literatura como “qualquer benefício patrocinado pelo empregador que ajude um funcionário a equilibrar o trabalho e a vida familiar” (Cascio, 2000, citado por Sánchez-Vidal et al, 2012). Por sua vez, a implementação de práticas organizacionais que promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tem vindo a ser alvo de incentivo à discussão por parte da União Europeia (Guerreiro &Pereira, 2006, Guerra, 2016).

No entanto, a forma como os indivíduos procuram ultrapassar o desafio do equilíbrio entre trabalho e família poderá divergir da realidade em que se encontra inserido. Um estudo realizado em vários países da Europa (Abendroth e Dulk, 2011) com indivíduos que trabalham no setor dos serviços, definiu três tipos de suporte que contribuem para o equilíbrio trabalho-família:

- Por parte da empresa onde trabalha;
- Por parte da legislação laboral;
- Por parte do contexto familiar;

As conclusões deste estudo variam conforme a realidade do país em que o indivíduo se encontra. Por exemplo, nos países do Sul da Europa, incluindo Portugal, os trabalhadores beneficiam de um elevado nível de apoio familiar, mas o apoio é apenas moderado no que respeita às empresas e à legislação laboral.

Outra questão a ter em conta aquando da análise da conciliação entre a vida de trabalho e vida pessoal e familiar é o facto de se apresentar como um problema cuja solução não é universal. A menos que haja uma intervenção do Estado ou das empresas, em última análise caberá a cada indivíduo solucionar o problema da conciliação, uma vez que, o seu significado não é sempre o mesmo e não poderá ser imposto (Henrikson, 2009). Assim, o modo como cada um procura conciliar a sua vida profissional com a vida familiar não só difere de indivíduo para indivíduo, como ainda pode também alterar-se para o mesmo indivíduo ao longo de diferentes ciclos da sua vida (Bird, 2006).

Cada vez mais, as empresas preocupam-se com a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores e, nesse sentido, procuram práticas para promover essa conciliação e serem reconhecidas por isso. Uma das formas de o fazerem é através da Certificação EFR – Entidade Familiarmente Responsável, criada pela Fundación MásFamilia (Pombo, 2015) cujo objetivo é apresentar uma metodologia simples e eficaz de gerir os processos de conciliação de vida pessoal e profissional nas organizações. Os principais benefícios desta certificação são a melhoria da imagem corporativa e da marca, com base num crescente compromisso com os trabalhadores em particular e com a sociedade em geral, a atração e a retenção de talentos, dando maior visibilidade a instituições como Escolas de Gestão, Universidades e Escolas Profissionais, o aumento da produtividade e da competitividade através da melhoria de indicadores como o clima laboral, o absentismo, a satisfação de clientes e atração de investimentos socialmente responsáveis através da clara comunicação dos valores da marca corporativa, facilitando o trabalho de analistas, gestores e entidades de rating (SGS, 2011).

Em Espanha existem cerca de duzentas empresas certificadas. Em Portugal, apesar de termos apenas sete empresas com a referida certificação, o interesse neste tipo de certificação têm vindo a aumentar (Rhonline, 2016).

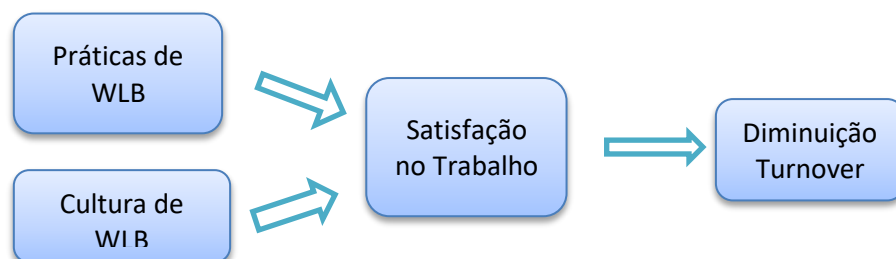
Entre as práticas de recursos humanos mais comuns para promover o equilíbrio entre vida pessoal e a vida profissional encontramos (Ceribeli & Rodrigues, 2016; Andrade, 2015):

- 1- As práticas que facilitam a utilização flexível do tempo, como o horário flexível ou o crédito de horas;
- 2- Práticas que proporcionam flexibilidade espacial como o teletrabalho ou as videoconferências;
- 3- Redução do tempo de trabalho ou realização do trabalho a tempo parcial;

A literatura (Andrade, 2015; Silva, I. & Andrade, C.,2016) salienta que as práticas para promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional são benéficas, ao contribuírem para que a organização melhore a sua imagem corporativa, reduza o absentismo, reduza os níveis de stress, aumente os níveis de produtividade e o compromisso dos trabalhadores, assim como, aumente a retenção de talentos.

Sánchez-Vidal et al (2012), defendem que as práticas de WLB, a par de uma cultura organizacional orientada no WLB, pode contribuir para a satisfação no trabalho, e consequentemente, terem implicações na vontade de permanecer ou abandonar a organização (fig. 1).

Ilustração I - Práticas de WLB e cultura como antecedentes da satisfação no trabalho e intenções de mudança



Fonte: Adaptado de: Sanches-Vidal et al (2012)

1.1 Medidas de promoção da conciliação entre a vida pessoal e profissional

De acordo com Graal (2000) conciliar significa harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou atividades, de maneira a permitir uma coexistência isenta de fricções, de stress ou de inconvenientes.

Para além dos elementos essenciais de um programa de conciliação, Graal (2000) sensibiliza para a importância da cultura da empresa e das relações profissionais na conciliação, sendo que os restantes elementos podem ser agrupados em três categorias:

(1) as modalidades de adaptação ao ciclo da vida; (2) as políticas de promoção do bem-estar e a (3) diversificação dos lugares de trabalho.

A categoria das modalidades de adaptação ao ciclo da vida inclui, a flexibilidade do tempo de trabalho, horários variados, concentração do tempo de trabalho, concentração do horário diário num número reduzido de dias, adaptação dos horários de trabalho ao calendário escolar, trabalho a tempo parcial e emprego partilhado, licenças de maternidade e paternidade e interrupções de carreira. A categoria das políticas de promoção do bem-estar do pessoal contempla, por exemplo, a guarda de crianças ou cuidados às pessoas de idade. Por último, a diversificação dos lugares de trabalho inclui o teletrabalho e alerta para as implicações familiares que as exigências de mobilidade geográfica podem ter.

Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2015), as boas prática em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, podem ser agrupadas em duas grandes áreas: (1) nas formas de organização do tempo de trabalho e (2) nos benefícios diretos a trabalhadores e familiares.

Anderson *et al* (2002) propõem um modelo interativo que distingue as práticas em iniciativas organizacionais formais e informais. Nas formais, consideram a flexibilidade de horário e o apoio no cuidado com dependentes. Nas informais inserem-se as práticas ligadas ao apoio da gestão e as que têm implicações no desenvolvimento de carreira.

Por sua vez, Dulk & Peper (2007) e Gornick e Meyers (2003) destacam também a relevância de três tipos de práticas que procuram favorecer a conciliação de trabalho e família, sendo elas as (1) licenças para cuidar dos filhos sem perda de retribuição, (2) a adequação de horários de trabalho que permitam uma maior assistência aos filhos, sem custos no desenvolvimento da carreira profissional e (3) apoio no acesso a infantários, pré escolas e escolas em tempo integral por parte das empresas.

Em suma, a literatura (Costa 2011, CITE, 2013, Guerreiro *et al*, 2006) mostra existir um conjunto de práticas que contribuí para a conciliação nas várias esferas da vida, sendo elas:

1. Criação de serviços de acolhimento de crianças;
2. Flexibilidade na gestão de horários e ausências por razões familiares;

3. Gozo de licenças parentais;
4. Respostas sociais de apoio à infância;
5. Rede de equipamentos pré-escolar e atividades extracurriculares;
6. Criação de serviços de prestação de cuidados a idosos;
7. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência.
8. Incentivo à maior participação do pai na vida familiar;
9. Flexibilização da organização do trabalho em termos de tempos e locais.

No conjunto destas práticas destacam-se práticas que são decorrentes da legislação, outras que são benefícios sociais e ainda outras que são promovidas ao nível da organização do trabalho, nomeadamente em termos de flexibilidade de tempos e locais de trabalho, estando alinhado com o conjunto de boas práticas sugeridas por Osterman (1995) e Wood e Menezes (2007) que procuram estruturar políticas de elevado desempenho e comprometimento numa abordagem *soft* da Gestão de Recursos Humanos (Guest, 2007).

2. A Relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio da vida profissional e pessoal

O trabalho esteve sempre presente na história da humanidade, tendo como objetivo inicial responder às necessidades de sobrevivência do ser humano. Porém, com a Revolução Industrial que ocorreu no final do século XVIII, o lucro acentuou-se como objetivo determinante. Para obtê-lo era preciso mão-de-obra a baixo custo, facto que teve como consequência condições de trabalho precárias e exploração de trabalhadores. É neste contexto que surgem as fábricas, ocorre uma maior divisão do trabalho e, consequentemente, o aumento da produção, associado a alterações nos horários habituais de trabalho (Nascimento, 2013).

Já na década de 1970, devido ao aparecimento de tecnologias como a microeletrónica, a automatização e robotização dos processos produtivos, emergiram novos ramos industriais como a indústria de computadores e softwares, telecomunicações, robótica e a biotecnologia, setores que se caracterizam por utilizarem mão-de-obra qualificada. Com a dinamização dos processos de produção, passou-se a investir em organizações do trabalho mais lucrativas, visando maior produção em menor tempo. Com esta evolução tecnológica do processo de produção surgem alterações na organização do trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade e garantir o lucro (Magnoli 1995, citado por Nascimento, 2013).

Todas estas transformações, verificadas na sociedade e nas organizações, têm conduzido à procura de regimes flexíveis de produção de bens e serviços e, consequentemente, a mudanças nos horários de trabalho, levando a que, os tempos de trabalho se tornem mais irregulares e imprevisíveis (Nascimento, 2013).

Toda a história do trabalho por turnos pode ser esboçada desde a invenção do fogo, há cerca de 10.000 anos A.C., quando o homem, ao mesmo tempo que descobre a possibilidade de ter refeições quentes, passa a poder permanecer fora dos abrigos até mais tarde, ou desde as primeiras tribos sedentárias, nas quais era necessário que os guardas e os pastores se mantivessem acordados durante as horas normais de sono (White & Keith, 1990).

A par do avanço das civilizações demarcou-se também o desenvolvimento das necessidades de comunicação e transporte, resultando em entregas noturnas de correio, navegação e transporte terrestre. As profissões de segurança e manutenção da lei,

padarias e hospitais impunham a resposta em tempo integral para as sociedades em crescimento (Fischer et al, 2007). Entre os mais antigos grupos profissionais que trabalham no regime de turnos encontram-se, por exemplo, os serviços de saúde (Fisher et al, 2002).

Com o Renascimento deu-se uma evolução cultural, que resultou numa maior consciencialização do valor do tempo. O uso eficiente e produtivo do tempo transformou-se em prioridade e o trabalho por turnos passou a ser uma importante “ferramenta” na gestão do trabalho (Wagner, 1984).

Em 1879, a invenção da lâmpada elétrica por Thomas Edison, possibilitou que em 1882 se tornasse uma fonte de energia, tornando-se relevante na história do crescimento do trabalho por turnos. Esta invenção permitia a utilização de equipamentos em tempo integral e a oferta de bens e serviços, sem interrupção, durante 24 horas (Gordon et al, 1986).

A revolução Industrial, seguida pela urbanização, foi o próximo facto histórico no trabalho por turnos. O gás e as lâmpadas elétricas tornaram esta forma de organização temporal do trabalho mais acessível, passando as grandes fábricas a ter a possibilidade de produção contínua, tornando-se uma vantagem económica.

Mais tarde, em resultado de pressões sociais e da legislação, as empresas foram forçadas a reduzir o número de horas de trabalho, na altura de 12 a 16 horas diárias. Esta alteração resultou num maior fluxo de pessoas no mercado de trabalho e, consequentemente, de mais trabalhadores expostos a este sistema de organização temporal do trabalho (Wagner, 1984). Durante a Primeira Grande Guerra, um considerável número de homens e mulheres abandonou as atividades agrícolas para irem trabalhar por turnos nas fábricas de munições, de forma a permitir o seu fabrico contínuo (White & Keith, 1990).

Atualmente, a sociedade e as empresas estão mais familiarizadas com o trabalho por turnos como forma de dar resposta às necessidades de produção, exigindo trabalho fora dos horários tradicionais.

Assim, podemos concluir que o recurso a trabalho por turnos tem crescido sendo três os principais motivos (Rutenfrans et al, 1989):

- 1- Causas tecnológicas: onde certos tipos de produtos só podem ser elaborados com alta qualidade se o processo produtivo for contínuo, pois a interrupção do processo de fabrico acarreta grandes custos e riscos;
- 2- Imposições económicas: porque são necessários grandes investimentos, torna-se fundamental o aumento da produtividade para obter retorno destes no menor tempo possível.
- 3- Necessidade de consumo: este aspeto é direcionado para o aumento da procura dos produtos industriais, de modo a satisfazer as necessidades de mercado.

Assim, a diversificação dos horários de trabalho constituiu uma das mudanças mais significativas que ocorreram nas últimas décadas do ponto de vista ocupacional, provocando o aumento de trabalhadores envolvidos, o que se pode considerar um problema evidente, tendo em conta os efeitos indesejáveis na saúde (Gemelli et al., 2008).

2.1 Sistemas de trabalho por turnos

O sistema de trabalho por turnos, enquanto forma de organização temporal do trabalho, apresenta uma grande diversidade de tipos e modelos, existindo inúmeras possibilidades de arranjos de horários (Rutenfranz, et al., 1989).

Segundo o artigo 220º do Código de Trabalho (2016), “considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.” Esta definição do Código de Trabalho vai de encontro à apresentada por Costa (1997) e Silva (2000), que definem o trabalho por turnos como um tipo de organização laboral que visa assegurar a continuidade da produção graças à presença de várias equipas, que trabalham em tempos diferentes num mesmo posto de trabalho.

Para Rodrigues (1998) há uma grande variedade de definições de trabalho por turnos, considerando assim como horário normal de trabalho o que ocorre à luz do dia, usualmente com início entre as 06 e as 08 horas da manhã e término entre as 16 e as 18 h, com tempo de trabalho diário de 8 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Logo, todo o trabalho contínuo fora deste período é considerado trabalho por turnos.

Os turnos caracterizam-se pelo número e duração diária, pela velocidade de rotação (número de dias seguidos em cada turno) e pela direção da rotação, sendo que, na rotação para a frente os trabalhadores mudam da manhã para a tarde e daí para a noite enquanto na rotação para trás sucede o oposto (Rodrigues, 1998). Para além disso, os turnos podem ser constituídos por trabalhadores em tempo integral ou por trabalhadores contratados por tempo parcial, que podem desenvolver a sua atividade segundo uma grande variedade de turnos (Rodrigues, 1998; Paoli, 1989 citados por Neto, 2014) como:

- a) Sistema tradicional de três turnos de 8 horas cada por dia;
- b) Dois turnos perfazendo 16 h quando não se trabalha no turno da noite;
- c) Dois turnos de 12 h perfazendo 24 h por dia;
- d) Turno único pela tarde ou pela noite;
- e) Turnos de fins de semana e feriados;
- f) Turnos intermediários: usados em indústrias com picos de trabalho diários como *catering* e transporte de passageiros;
- g) Turnos de sobreaviso: os trabalhadores permanecem à disposição da empresa aguardando eventuais solicitações;
- h) Outros: para atender à tendência dos EUA e Europa de menor carga horária de trabalho e maior flexibilidade dos turnos há uma variedade de turnos diferenciados, cumpridos por trabalhadores autónomos ou de tempo parcial.

O trabalho por turnos pode ser (Taylor et al, 1997; Henriques, 2014):

- **Fixo ou permanente:** Isto é, a pessoa trabalha todos os dias no mesmo horário, quer seja durante o dia, à tarde ou à noite;
- **Rotativo:** Isto é, a pessoa trabalha em vários turnos e a rotação pode ser:
 - **Lenta:** maior que uma semana e geralmente ronda os 21 dias a trabalhar no mesmo turno;
 - **Semanal:** cinco a sete dias em cada turno;
 - **Rápida:** se a pessoa nunca trabalha mais do que um a três dias consecutivos no mesmo turno.

Nas escalas de trabalho das décadas de 60 e 70 do século XX, predominava a rotação semanal dos horários. Atualmente, diversos estudos (E.g. Moreno et al,2003; Lazzarin, & Hernandez. 2015) evidenciaram a necessidade de redução do número de turnos consecutivos. É cada vez mais frequente, entre as empresas europeias, que as tradicionais escalas quinzenais ou semanais de trabalho por turnos de 8 horas sejam trocadas por escalas de rotação mais rápida com poucos dias de trabalho noturno, com jornadas extensas e irregulares e que contemplem o trabalho em horários flexíveis (Hornberger, S., & Knauth, P., 1998).

Os novos padrões das escalas de trabalho por turnos seguem uma tendência mundial decorrente da introdução de novas tecnologias de produção e das flutuações da procura, que associadas às mudanças económicas e à globalização, levam as empresas a organizarem de forma mais eficiente os seus horários de trabalho (Härmä,1998).

Para determinar os aspetos positivos e negativos de uma escala de turnos, é necessário avaliar, pelo menos, as seguintes características (Knauth, 1993):

- Número de turnos consecutivos de trabalho e duração de cada turno;
- Horário de início/fim dos diversos turnos e direção da rotação entre eles;
- Regularidade dos horários de trabalho;
- Flexibilidade do sistema de turnos;
- Se são horários a tempo parcial ou a tempo inteiro;
- Distribuição do tempo livre ou folgas.

Estes aspetos devem também ser tidos em conta na elaboração das escalas de trabalho, já que a organização temporal do trabalho por turnos causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Os aspetos associados ao trabalho por turnos e à segurança individual devem ser motivo de constante preocupação, pois existem limitações causadas pelo horário “impróprio” a que se trabalha, que podem levar a graves incidentes e acidentes de trabalho (Åkerstedt, 1995). São exemplo disso, os grandes acidentes na indústria, como os que provocaram libertação de material radioativo de centrais nucleares (Three Mile Island nos Estados Unidos e Chernobyl na Ucrânia) e as explosões na indústria química com derramamento de produtos tóxicos (como o caso de Bophal na Índia) que ocorreram de madrugada. Estes acidentes catastróficos mostram

que a sonolência, a privação de sono, a sobrecarga de trabalho, as muitas horas consecutivas de trabalho e as poucas horas de descanso ocorridas antes destes acidentes, podem ser possíveis fatores de acidentes de trabalho causais (Åkerstedt, 1995).

Para além dos aspetos associados à nossa natureza diurna (Folkard, 1993) e das recomendações baseadas em princípios circadianos (isto é, o ciclo biológico de quase todos os seres vivos, influenciado pela variação de luz, temperatura ou outras variações entre o dia e a noite), um sistema de turnos adequado deverá corresponder a um balanço entre os objetivos dos empregadores, os desejos dos trabalhadores e as recomendações ergonómicas (Knauth, 1996). Devido ao facto de haver diferenças consideráveis em termos de características individuais, inclusivamente associadas aos ritmos circadianos, será difícil conceber um sistema universalmente tolerável. O mais indicado na escolha de um sistema de turnos será encontrar um equilíbrio entre interesses, desejos e necessidades dos trabalhadores e as recomendações anteriormente referidas (Knauth, 1996).

2.2 Consequências do trabalho por turnos

O trabalho por turnos tem sido associado a várias consequências negativas, quer para a organização, quer para o trabalhador (Chagas, 2015; Marquié et al, 2015).

Estes efeitos fazem-se sentir mais proeminentemente aquando da laboração em horário noturno e em horários de fim de tarde e fim de semana, visto serem estes os mais privilegiados socialmente. São também estes horários que estão associados a mais implicações a nível de segurança e desempenho do trabalhador (Smith, et al., 2003, citados por Neves & Costa, 2012).

No quadro 2, é apresentada uma síntese de várias perturbações associadas ao trabalho por turnos (Silva, 2008; Smith et al., 2003; Totterdell, 2005).

Quadro II - Síntese de perturbações associadas ao trabalho por turnos

Síntese de perturbações associadas ao trabalho por turnos		
Saúde	Vida Familiar e Social	Contexto Organizacional
<ul style="list-style-type: none">• Sono• Redução da sensação Bem-Estar;• Fadiga, ansiedade;• Risco acrescido de doenças no aparelho digestivo;• Risco de perturbações no sistema reprodutivo;• Risco acrescido de desenvolvimento de doenças oncológicas;	<ul style="list-style-type: none">• Conflito nos papéis parentais;• Conflito nos papéis conjugais;• Maior esforço na gestão de horários (escolares; laborais)• Maior esforço para participar em ações coletivamente estruturadas;• Maior envolvimento em atividades de natureza solitária;	<ul style="list-style-type: none">• O desempenho tende a ser menor;• Acréscimo do risco de erros/acidentes;• Resultados contraditórios quanto ao absentismo;

As consequências derivadas do trabalho por turnos sentidas pelos indivíduos sobre este regime podem ser influenciadas por características pessoais como a idade e o sexo.

Várias revisões da literatura têm mostrado que a idade se encontra associada a uma menor tolerância ao trabalho por turnos. Com o passar do tempo, embora o trabalhador tenha mais experiência e possa controlar melhor a sua vida em função do trabalho, as alterações dos ritmos biológicos podem comprometer a qualidade do sono (Haider e col. Cit in Fisher et al., 2002).

Segundo Harma (cit in Silva 2008), as mulheres podem apresentar-se numa situação mais desfavorável, devido ao facto de estarem mais relacionadas com as tarefas domésticas e familiares. Assim, as diferenças entre homens e mulheres na tolerância ao trabalho por turnos parecem estar mais relacionadas com os papéis familiares do que com a natureza biológica.

2.2.1 Consequências na saúde

Têm sido várias as investigações centradas nos efeitos do trabalho por turnos (Knutsson A, 2017; Anbazhagan S. et al, 2015), estando os mais negativos associados aos turnos que envolvem trabalho noturno, de modo fixo ou rotativo (Silva, 2012). Um dos aspetos considerado nas investigações efetuadas, sobretudo quando o trabalho por turnos envolve trabalho noturno é a forma como essa condição afeta os ritmos circadianos (Arendt, 2010).

A investigação neste âmbito tem-se baseado, por exemplo, na análise da secreção da melatonina da tiroide e do cortisol, diretamente envolvidos na resposta ao stress, no sentido de comparar as diferenças de adaptação, por parte do organismo, em trabalhadores no sistema de turnos e nos trabalhadores do horário convencional (Goichot et al., 1998; James et al., 2007). Nos trabalhadores que desempenham trabalho noturno, assiste-se a uma dessincronização entre os ritmos circadianos e os sincronizadores ambientais dada a inversão do padrão do ciclo sono-vigília que o trabalho noturno exige (Smith et al., 2003).

Como refere Silva (2012), a (des) organização da estrutura temporal interna resultante da interação entre o sistema circadiano e as pistas temporais externas, parece constituir um aspeto incontornável na compreensão das consequências associadas ao trabalho por turnos ao nível da saúde.

Para além da perturbação do sistema circadiano resultante da inversão do ciclo sono vigília (Barton et al., 1995; Costa, 1996), têm sido assinalados fatores de natureza ambiental (e.g. maiores níveis de luminosidade e ruído durante o sono diurno) e comportamental (e.g. alterações no regime alimentar, como o aumento do consumo de cafeína durante o turno da noite).

A etiologia envolvida no desenvolvimento de perturbações na saúde resultante do trabalho por turnos tende a ser complexa e multifacetada (Smith et al, 2003, Totterdell 2005). A privação do sono tem um impacto direto mais negativo nos trabalhadores em turnos, sendo que 60% a 70% queixam-se de dificuldades nesse âmbito (Åkerstedt, 1990), residindo os principais problemas na capacidade de adormecer e/ou de manter o sono (Åkerstedt, 1990). Estudos que envolvem turnos alternados com noites (Folkard &

Barton, 1993) e trabalho noturno fixo indicam que a qualidade do sono diurno não é comparável à do sono noturno, tendendo o sono diurno a ser encurtado e de menor qualidade. Por outro lado, os trabalhadores dos turnos da tarde são os que manifestam menos perturbações neste domínio (Silva, 2000; Silva, 2008; Åkerstedt, 2003).

O trabalho por turnos pode acarretar problemas do foro digestivo, especificamente perturbações do apetite, alterações de peso, diarreia, indigestão e úlcera (Folkard & Barton, 1993). A incidência dos problemas gastrointestinais situa-se entre 20% a 75% no caso dos trabalhadores em turnos noturnos (permanentes ou rotativos) em comparação com os trabalhadores por turnos diurnos, que oscila entre os 10% a 25% (Costa, 1996).

Do ponto de vista do impacto do trabalho por turnos na saúde psicológica, a investigação é mais escassa, sobretudo em termos da sua relação com quadros psicopatológicos (Girton, 2011; Wedderburn, 2000). Segundo Silva (2000), há estudos que têm apontado para uma associação entre trabalho por turnos, sobretudo quando implica trabalho noturno e uma avaliação subjetiva da diminuição do bem-estar geral. Por outro lado, é provável que uma parte significativa dos trabalhadores que decidem abandonar esse regime de trabalho, o faça devido ao stress psicológico (Smith et al., 2003). Têm sido também associados ao trabalho por turnos outros problemas de saúde, nomeadamente a nível cardiovascular (Boggild & Knutsson, 1999), oncológico (Moser, et al., 2006) e sistema reprodutor feminino (Costa, 1996; Nurminen, 1998).

2.2.2 Consequências na vida familiar e social

A investigação (Baker, et al., 2003; Gadbois, 2004) tem indicado que os períodos relativos ao final da tarde e aos fins-de semana são os mais valorizados do ponto de vista familiar e social. Todavia estes períodos podem coincidir com o horário de trabalho dos trabalhadores em turnos, sobretudo os que trabalham ao final do dia/noite e ao fim de semana.

Do ponto de vista social e familiar são várias as implicações do trabalho por turnos para o indivíduo. No aspeto social destacam-se as dificuldades no convívio social e de acesso a bens de consumo. No âmbito familiar destaca-se a educação e supervisão dos filhos que, por um lado, pode ser melhorada dada a possibilidade de um maior acompanhamento, por outro, pode comprometer o tempo de repouso dos trabalhadores, uma vez que, tendem a tentar maximizar o tempo de interação com os filhos. Ainda neste

contexto, o trabalho por turnos pode dificultar a organização das tarefas de casa (Santos, et al., 2008) e na vida conjugal pode contribuir para maiores dificuldades na comunicação e na relação sexual devido ao desencontro entre o casal (Fischer et al., 2002).

O trabalho por turnos, quando comparado com o trabalho diurno fixo, acarreta exigências acrescidas na organização das atividades domésticas e familiares, resultantes da variedade de padrões horários que têm de ser geridos entre si. A nível social, a organização de atividades informais fora do contexto familiar é mais difícil do que quando o trabalho é realizado nos horários ditos “normais”, requerendo um maior esforço, por exemplo, para visitar familiares ou sair à noite com os amigos (Wedderburn, 2000).

A investigação acerca das consequências do trabalho por turnos na esfera familiar tem sido posta de parte nos estudos realizados sobre a conciliação trabalho/família (Gadbois, 2004; Perrucci et al., 2007). Segundo estes autores, a realização de estudos que interliguem as escolhas familiares e individuais com as restrições estruturais do local de trabalho e o contexto social são praticamente inexistentes. Gadbois (2004) refere ainda que a realização de investigações neste contexto não se deve basear apenas nas perceções individuais dos trabalhadores e em dados quantitativos, mas devem complementar-se com estudos qualitativos que englobem os membros das famílias dos trabalhadores por turnos.

O trabalho por turnos pode ser entendido como uma “faca de dois gumes”. Se por um lado, pode possibilitar ao trabalhador ter mais tempo para dedicar à família, ao cuidado dos filhos e às atividades sociais, por outro, pode ter o efeito totalmente inverso (Shen & Dicker, 2008).

No estudo realizado por Mott et al. (1965), sobre os efeitos do trabalho por turnos nas várias dimensões familiares, foi apurado que a vida doméstica seria a única dimensão que seria beneficiada com o regime de turnos. Nas restantes dimensões como a companhia e proteção do cônjuge, momentos de convívio, tomadas de decisão conjuntas e relações sexuais, o trabalho por turnos parecia revelar-se menos vantajoso quando comparado com o trabalho diurno.

Ao longo dos últimos anos, vários autores tem debruçado as suas pesquisas sobre esta temática, de modo a perceber as implicações do trabalho por turnos na vida pessoal e familiar dos trabalhadores sujeitos a este sistema de trabalho.

Ljoså e Lau (2009) realizaram um estudo numa petrolífera que contou com a participação de 1398 homens e 299 mulheres. Os turnos eram contínuos, rotativos e tinham a duração de 12 horas, sendo que existiam equipas de trabalho em terra e em alto mar. Os resultados mostraram que, embora existissem trabalhadores que admitiam ter tempo suficiente para estar com a família e com os amigos, enfatizando o tempo prestado pela organização para atividades de lazer, existiam discrepâncias entre trabalhadores nestes níveis. Os indivíduos que trabalhavam “em terra” apresentavam resultados mais reduzidos em relação ao tempo despendido com a família, cônjuge, filhos e amigos. Este resultado, segundo os autores, parece dever-se ao facto dos trabalhadores que trabalhavam “em terra” terem a necessidade de conciliar a sua vida laboral com a vida familiar/ conjugal e social.

Em entrevistas com membros de casais (27 trabalhadores e 17 esposas) sendo o homem trabalhador por turnos numa indústria petroquímica, Handy (2010) concluiu que o isolamento vivido por parte das esposas pode, por vezes, ultrapassar os níveis de isolamento dos próprios trabalhadores. O facto de estas mulheres passarem grande parte do seu tempo em casa e de não participarem em eventos sociais (por indisponibilidade do companheiro), pode exigir um ajustamento emocional ainda maior do que o dos seus maridos.

Demerouti et al. (2004) estudaram o impacto do trabalho em turnos no conflito trabalho-família. Participaram neste estudo 2863 homens e 259 mulheres da Polícia Militar Holandesa, na maioria militares, sujeitos a um regime de trabalho em turnos (fixo e rotativo). Os dados revelaram que o trabalho em turnos pode surtir efeito no conflito trabalho-família, sendo que os trabalhadores de turnos fixos apresentaram valores mais elevados de conflito quando comparados com os trabalhadores do regime rotativo. Segundo Demerouti et al. (2004), estes resultados parecem estar relacionados com o facto de os trabalhadores dos turnos fixos estarem permanentemente impossibilitados de participarem em determinadas atividades, tanto familiares (e.g. horas das refeições, aniversários, etc.), como sociais (e.g. atividades recreativas, estar com os amigos, etc.).

2.2.3 Consequências no Contexto Organizacional

Relativamente às consequências do trabalho por turnos no contexto organizacional, as variáveis mais estudadas tendem a estar relacionadas com a segurança e o desempenho (Silva, 2012), sendo mais escassos os estudos que se centram na compreensão de outras variáveis organizacionais, como a satisfação com o horário de trabalho (turno) ou o desejo de mudança desse regime de trabalho. Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, a compreensão da retenção ou do abandono desses horários de trabalho por parte dos trabalhadores, tem sido assinalada como uma questão relevante nas organizações (Silva, 2008; Iskra-Golec et al., 2017; Dall'Ora et al., 2015).

No estudo realizado por Jamal (1981), foram comparados dois grupos de trabalhadores. Um desses grupos foi submetido a turnos fixos e outro grupo foi submetido a turnos rotativos. Verificou-se que os primeiros evidenciavam maior satisfação com o horário de trabalho e com o compromisso organizacional. O estudo de Jamal e Baba (1992), com mais de 1100 profissionais de enfermagem apontou, também, no mesmo sentido. Tendo sido efetuada uma comparação entre três grupos: turnos fixos (manhã, tarde e noite); turnos rotativos com “rotação parcial” (isto é, alternância regular apenas entre dois turnos) e turnos rotativos (isto é, envolvendo a alternância entre os turnos da manhã, tarde e noite), observou-se que o grupo dos indivíduos submetidos aos horários rotativos, em comparação com os outros dois grupos, exibiu um menor grau de satisfação com o horário de trabalho.

O estudo de Mott, et al., (1965), com mais de mil operários fabris, indicou que 62% no turno alternado, 43% no turno da noite, 37% no turno da tarde e 6% no turno da manhã, desejavam mudar de horário de trabalho. O estudo de Silva (2000) com trabalhadores têxteis que, embora só tenha envolvido três turnos fixos (manhã, tarde e noite), indicou também que o turno da manhã era o mais preferido e o turno da noite o menos preferido. Nesta linha de investigação, o estudo de Camerino et al. (2010), com 664 profissionais de enfermagem (98% dos quais mulheres), além de ter sido observado um impacto diferenciado consoante os horários de trabalho no conflito trabalho-família, observou-se também que tal impacto era influenciado pela presença ou não de uma cultura organizacional preventiva desse tipo de conflito.

A percepção dos trabalhadores no que respeita ao suporte organizacional tende a sofrer variações em função da existência (ou não) de feedback, seja através de recompensas ou de simples elogios, assim como poderá depender da frequência e intensidade (Paschoal, et al., 2010). Assim, é possível que o suporte organizacional no contexto social e familiar pareça ser um importante fator situacional na adaptação ao trabalho por turnos (Saksvik et al, 2011).

Ao nível do contexto organizacional, além do desenho do próprio sistema em turnos (Knauth, 1996), a investigação têm vindo a chamar a atenção para a relevância da participação dos trabalhadores no desenho dos sistemas de turnos ou na escolha dos turnos em que gostariam de trabalhar (Silva, 2008).

3. Objetivos e hipóteses de estudo

Os objetivos da presente investigação prendem-se essencialmente com a compreensão da forma como os fatores de natureza situacional, nomeadamente sociais e organizacionais, têm influência na adaptação ao trabalho por turnos e quais as consequências ao nível da esfera profissional e familiar, que advêm deste tipo de regime de trabalho.

Este estudo tem como objetivo geral conhecer a relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Como objetivos específicos propomos:

- Identificar se os trabalhadores por turnos estão satisfeitos com este regime de trabalho;
- Conhecer os motivos subjacentes à decisão de trabalhar no regime de trabalho por turnos;
- Conhecer a opinião dos trabalhadores relativamente ao suporte da empresa no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Conhecer os fatores positivos identificados pelos trabalhadores do trabalho por turnos no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Conhecer os fatores negativos identificados pelos trabalhadores do trabalho por turnos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional;

Tendo em conta a revisão teórica realizada e os objetivos delineados, pretendemos testar com o presente estudo as seguintes hipóteses:

- **H1:** Existe relação entre a idade do colaborador e a vontade de abandonar o trabalho por turnos;
- **H2:** Existe relação entre a idade do colaborador e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
- **H3:** Existe relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
- **H4:** Existe diferença na satisfação relativamente ao regime de trabalho nos indivíduos que laboram em horário fixo ou rotativo;
- **H5:** Existe relação entre a perceção de práticas de WLB na empresa e a vontade de abandonar o trabalho por turnos;

Capítulo II – Metodologia do estudo

A metodologia consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa académica (Prodanov & Freitas, 2013). A metodologia examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a recolha e o processamento de informações, visando o encaminhamento e a resolução de problemas e/ou questões de investigação. Assim, a metodologia pode ser entendida como a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar a sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade (Prodanov & Freitas, 2013).

A metodologia qualitativa tem como principal objetivo descrever e definir fenómenos sociais ainda pouco estudados. Caracteriza-se por fazer sobressair o sentido ou o significado do fenómeno, serve para compreender o sentido da realidade social onde decorre a ação e recorre ao raciocínio indutivo (do particular para o geral) com a finalidade de alcançar uma compreensão alargada do fenómeno. Ou seja, o investigador observa, descreve e interpreta o fenómeno tal como se apresenta, mas não mede nem controla (Fortin, 2009).

Sintetizando as características do estudo qualitativo apresentadas por Stake (2011), podemos salientar que é: (1) interpretativo, ao fixar-se na interpretação dos significados; (2) experimental, porque é empírico e direcionado ao campo; (3) situacional, por estar direcionado a contextos únicos; (4) personalístico, na procura da compreensão das perceções individuais.

A investigação quantitativa pretende explicar, prever e controlar os fenómenos, procurando regularidades e leis, através da objetividade dos procedimentos e da quantificação das medidas (Almeida & Freire, 2000).

As características fundamentais dos métodos quantitativos são: a orientação para a quantificação e a causa dos fenómenos, a ausência de preocupação com a subjetividade, a utilização de métodos controlados, a objetividade procurada através de um distanciamento em relação aos dados (perspetiva de outsider), a orientação para a verificação, a natureza hipotético-dedutiva, a orientação para os resultados, a replicabilidade e a possibilidade de generalização, e a assunção da realidade como estática (Serapioni, 2000).

No quadro III são enumeradas as vantagens e desvantagens da utilização do estudo qualitativo e quantitativo.

Quadro III - Vantagens e desvantagens do estudo qualitativo e quantitativo

Metodologia qualitativa	
Vantagens	Desvantagens
Elevada validade interna Acesso à complexidade Contextualização Riqueza de significados Acesso ao mundo experiencial dos participantes Descrição Interpretação Subjetividade – investigador como instrumento de investigação	Imprecisão dos dados Difícil aceitação por alguns sectores da comunidade científica Lida com pequenas amostras. Limitações técnicas: pela sua própria natureza presta-se à compreensão profunda de realidades restritas, não pretende generalizar resultados
Metodologia quantitativa	
Vantagens	Desvantagens
Elevada validade externa Replicabilidade Possibilidade de generalização Recorre a procedimentos que facilitam a sua aceitação pelos pares Capaz de abranger maior número de casos	Baixa validade interna Não atende à perspetiva do sujeito Não tem em linha de conta a subjetividade do investigador

Fonte: Adaptado de Seabra (2010)

Para o presente estudo optou-se pela metodologia quantitativa, visto que se pretende descrever as características da população, assim como, as repercussões do trabalho por turnos no equilíbrio entre o trabalho e a vida social e familiar.

Tendo em conta os objetivos e as características do estudo, o tempo e recursos disponíveis para a investigação, enveredamos por um tipo de estudo descritivo correlacional. Assume um carácter descritivo correlacional uma vez que pretendemos descrever o universo de uma determinada população ou fenómeno e estabelecer relação entre variáveis. Fortin (1999, p.174) refere-nos que “no estudo descritivo-correlacional, o investigador tenta explorar e determinar a existência de relações entre variáveis, com

vista a descrever essas relações. O principal objetivo do estudo descritivo-correlacional é a descoberta de fatores ligados a um fenómeno”.

Para sistematizar a informação recolhida utilizámos técnicas da estatística descritiva e da estatística inferencial. A estatística descritiva consiste na recolha, análise e interpretação de dados através da criação de instrumentos adequados, como quadros, gráficos e indicadores numéricos. Huot (2002) define estatística descritiva como o conjunto das técnicas e regras que resumem a informação recolhida sobre uma amostra, sem distorção nem perda de informação. A estatística inferencial permite a generalização a uma população, de informações obtidas a partir de uma amostra representativa e a tomada de decisão (Huot, 2002). Assim, a base da inferência estatística consiste na possibilidade de se tomar decisões sobre os parâmetros de uma população, sem que seja necessário proceder a um recenseamento de toda a população.

2.1 População e Amostra

Uma população pode ser definida como um agregado de casos que se identifica com base num conjunto de critérios eleitos pelo investigador (Polit & Hungler, 1995). Pode ainda ser descrita como um conjunto de casos sobre o qual se pretende produzir conclusões (Ribeiro, 2007). Por amostra, entende-se um subgrupo de uma população. Assim, quando se pretende recolher informação acerca da população, uma das estratégias utilizadas é recolher informação de uma amostra que represente essa população (Ribeiro, 2007). O método de amostragem selecionado para este estudo inclui-se na categoria das amostras não probabilísticas.

A amostragem é intencional, uma vez que é a investigadora que decide selecionar os sujeitos que irão fazer parte da amostra, sendo que estes têm que obedecer aos critérios de seleção previamente estipulados, definidos com base na teoria. Neste caso, o principal critério estabelecido é trabalhar por turnos.

2.2 Instrumento de recolha de dados

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005), a recolha de dados consiste em recolher as informações estabelecidas junto das pessoas incluídas na amostra. Esta recolha é normalmente feita com a ajuda de instrumentos de recolha de dados, entre os quais se destacam a entrevista e o inquérito por questionário.

Com a finalidade de responder aos objetivos anteriormente propostos, tornou-se adequado escolher o inquérito por questionário, como instrumento de recolha de dados (Ver anexo 1).

O questionário usado como instrumento está dividido em três partes. A primeira diz respeito à caracterização sociodemográfica dos trabalhadores, a segunda a uma avaliação subjetiva do sistema de trabalho por turnos e a terceira relativa à situação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do inquirido.

Pretende-se utilizar o método de administração direto tendo a preocupação de garantir aos sujeitos em estudo, liberdade e confidencialidade, de forma a promover a sua sinceridade. Tal como defende Cervo e Bervian (2002), este método possui vantagens de os respondentes se sentirem mais confiantes, dado o anonimato, o que possibilita recolher informações e respostas mais reais.

Os dados serão recolhidos através de inquérito por questionário, constando na sua parte inicial as seguintes secções: i) dados pessoais (idade, género); ii) situação familiar (existência de filhos); iii) situação profissional (tempo de trabalho por turnos).

Para avaliar a satisfação geral dos trabalhadores em relação ao horário de trabalho, foi utilizada com adaptações, uma escala desenvolvida por Silva (2008) que compreendia itens como “sente-se completamente satisfeito com o seu horário de trabalho” e “aconselha o seu horário de trabalho a um familiar ou amigo próximo”.

A escala de “Suporte da Empresa” foi também desenvolvida por Silva (2008) com base em entrevistas exploratórias a trabalhadores de empresas têxteis realizadas pela autora e com base em Eisenberger, et al., (2001). A escala pretende avaliar a perceção dos trabalhadores em relação ao modo como consideram que a empresa gere as questões relacionadas com os horários de trabalho. Para este estudo, a escala utilizada foi adaptada e contém itens como: “a empresa faz o possível para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem” e “a empresa apoia os trabalhadores que queiram mudar temporariamente o seu horário de trabalho por motivos pessoais.”.

De forma a avaliar a perceção do “Suporte Familiar/ Amigos” relativamente a questões relacionadas com o horário de trabalho, foi utilizada uma escala adaptada de Silva (2008) a partir de Hagen (1977). Nesta escala foram ainda acrescentados itens relativos à vida conjugal, como “o seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com o/a seu/sua companheiro/a?” e “Quando tem dificuldades criadas pelo seu horário de trabalho, pode contar sempre com a sua família e os seus amigos para o(a) ajudar a resolvê-las”.

Foi ainda elaborada uma escala relativa aos aspetos facilitadores de conciliação entre vida pessoal e profissional, cuja resposta é do tipo dicotómica (“Dificulta” / “Facilita”).

De modo a conhecer os motivos pelos quais os inquiridos trabalham sob o regime de trabalho por turnos, foi elaborada uma lista de possíveis motivos pelos quais os indivíduos trabalham sobre este regime, por exemplo, “por necessidade”, “pelas Compensações Financeiras”.

Na parte final do questionário, existe um espaço de preenchimento facultativo, onde os trabalhadores podem, se desejarem, fazer algum comentário relacionado com a sua experiência de trabalhador em turnos.

2.3 Procedimento de recolha de dados

Previamente à distribuição do questionário pela amostra procedeu-se à aplicação de um pré-teste com o objetivo de verificar a compreensão, clareza, objetividade e se o instrumento elaborado permite recolher as informações desejadas, assim como determinar o tempo previsto para o seu preenchimento (Gerhardt, & Silveira, 2009).

Este pré-teste foi aplicado a cinco indivíduos que não fazem parte da amostra e que foram escolhidos por o investigador ter fácil acesso aos mesmos procurando assim aferir e identificar possíveis constrangimentos à aplicação do questionário na amostra selecionada.

Após a análise dos resultados do pré-teste decidiu-se alterar a escala utilizada que inicialmente seria de cinco opções de resposta para uma escala de quatro opções de resposta, uma vez que, verificou-se uma grande tendência central nos resultados obtidos.

Relativamente às restantes questões do instrumento de recolha de dados não houve dúvidas e o tempo médio de preenchimento do questionário foi de 15 minutos.

Após as alterações indicadas no ponto anterior, a recolha de dados foi efetuada através da administração direta e pela distribuição através da aplicação informática Google Forms, tendo sempre o cuidado de garantir que os indivíduos trabalhavam por turnos, sendo este um dos requisitos para ser incluído na amostra.

Os dados foram recolhidos entre o dia 10 de Abril de 2017 e 30 de Maio de 2017. Neste período foram recolhidos 131, todos válidos para o nosso estudo.

A duração média de preenchimento do questionário foi de quinze minutos. Foi igualmente garantida a confidencialidade e anonimato dos inquiridos.

Os dados foram tratados informaticamente recorrendo ao programa de tratamento estatístico SPSS versão 22.0 para Windows.

Capítulo III – Apresentação e análise de resultados

Neste capítulo procedemos à apresentação e análise dos resultados obtidos a partir da aplicação do inquérito por questionário.

3.1 Caracterização sociodemográfica

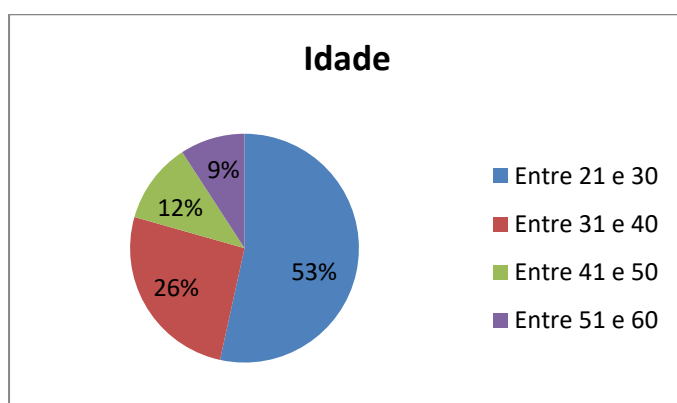
A amostra deste estudo é constituída por 131 elementos, sendo que 50 são do género masculino e 81 são do género feminino (quadro IV).

Quadro IV - Distribuição dos elementos da amostra em função do género

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Masculino	50	38,2	38,2	38,2
Feminino	81	61,8	61,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

No que se refere à idade, a amostra é constituída por elementos cujo intervalo de idades se situa entre os 21 e os 60 anos (gráfico I), sendo que 53% dos indivíduos se encontram entre os 21 e 30 anos, 26% entre os 31 e 40 anos, 12% entre os 41 e 50 anos e 9% entre os 51 e os 60 anos (gráfico I).

Gráfico I - Distribuição da amostra em função da idade



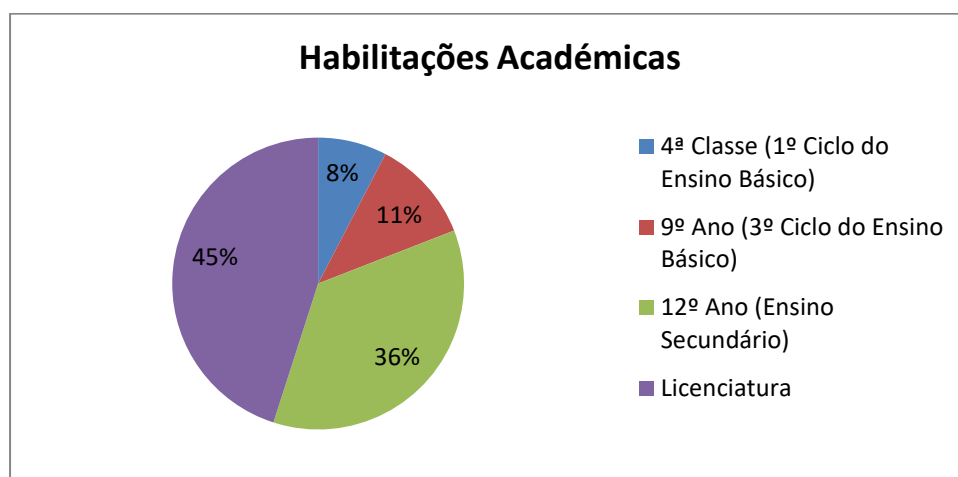
A média de idades foi de 33 anos, sendo que a faixa etária mais representativa é a que se encontra entre os 20 e 30 anos de idade (quadro V).

Quadro V - Média de idades da amostra

Média	N	Desvio Padrão
33,15	131	9,619

Relativamente às habilitações literárias, a amostra é constituída com 8% de elementos com o 1º ciclo do Ensino Básico, 11% com o 3º Ciclo do Ensino Básico, 36% com o Ensino Secundário e 45% com Licenciatura (gráfico II).

Gráfico II - Distribuição da amostra segundo as habilitações académicas



Entre os inquiridos, 55,7% são solteiros, 40,5% são casados e 3,8% são divorciados (quadro VI)

Quadro VI - Distribuição da amostra segundo o estado civil

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Solteiro/a	73	55,7	55,7	55,7
Casado/a – União de Facto	53	40,5	40,5	96,2
Divorciado/a	5	3,8	3,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

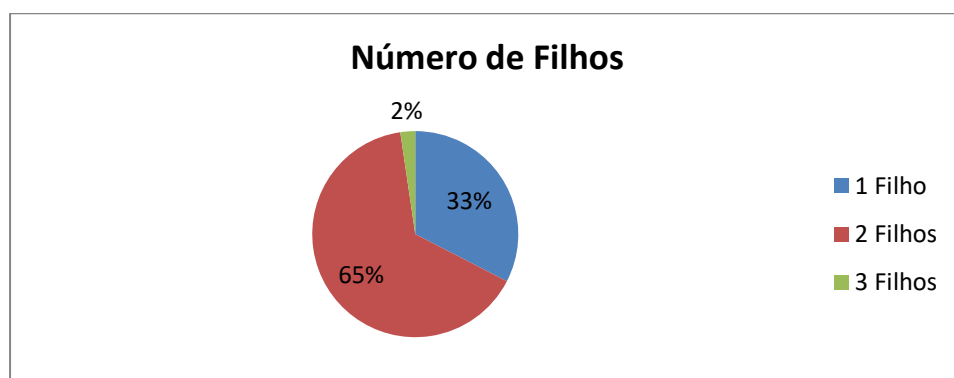
Relativamente à existência de filhos, 33,6% da amostra tem filhos, enquanto, 66,4% não tem filhos. Dos 33,6% inquiridos que têm filhos, 33% tem um filho, 65% tem dois filhos e 2% tem três filhos (quadro VII).

Quadro VII - Distribuição da amostra em função da existência de filhos

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Sim	44	33,6	33,6	33,6
Não	87	66,4	66,4	100,0
Total	131	100,0	100,0	

A maioria dos inquiridos com filhos, tem dois filhos (gráfico III).

Gráfico III - Distribuição da amostra em função do número de filhos



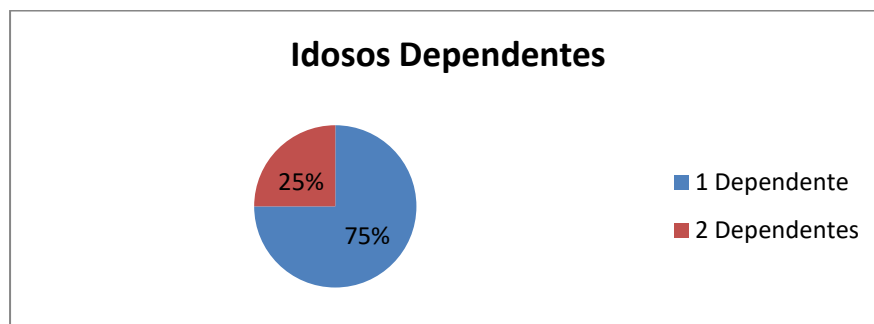
No parâmetro de existência de idosos dependentes 6,1% tem dependentes e 93,9% não tem dependentes idosos a seu cargo. Dos 6,1% da amostra que tem idosos a seu cargo, 75% tem um dependente e 25% tem dois dependentes (quadro VIII).

Quadro VIII - Distribuição da amostra em função da existência de idosos dependentes

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Sim	8	6,1	6,1	6,1
Não	123	93,9	93,9	100,0
Total	131	100,0	100,0	

A maioria dos inquiridos com dependentes a seu cargo, tem um dependente idoso a seu cargo (gráfico IV).

Gráfico IV - Distribuição da amostra em função do número de idosos dependentes



A amostra é constituída inquiridos com a função de administrativo, agente da autoridade, arquiteto, chefe de turno, educador de Infância, enfermeiro, lavador, motorista, operário fabril, programador, rececionista, responsável de armazém, sales adviser, ticketing agente e vigilante.

As funções mais representativas são sales adviser representado 35,9%, ticketing agente retratando 22,9% e motoristas constituindo 10,7% da amostra (quadro IX).

Quadro IX - Distribuição da amostra relativamente à Função

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Administrativo	5	3,8	3,8	3,8
Agente da Autoridade	3	2,3	2,3	6,1
Arquiteto	1	,8	,8	6,9
Chefe Turno	6	4,6	4,6	11,5
Educador de Infância	1	,8	,8	12,2
Enfermeiro	6	4,6	4,6	16,8
Lavador	1	,8	,8	17,6
Motorista	14	10,7	10,7	28,2
Operária fabril	3	2,3	2,3	30,5
Programador	5	3,8	3,8	34,4
Rececionista	3	2,3	2,3	36,6
Responsável de armazém	3	2,3	2,3	38,9
Sales adviser	47	35,9	35,9	74,8
Ticketing Agent	30	22,9	22,9	97,7
Vigilante	3	2,3	2,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Na análise à remuneração líquida mensal, 81,7% dos inquiridos tem uma remuneração entre 500€ e 1000€ mensais líquidos, 13,7% tem uma remuneração entre 1001€ e 1500€ e 4,6% dos inquiridos tem uma remuneração líquida mensal entre 1501€ e 2000€ (quadro X).

Quadro X - Distribuição da amostra relativamente à Remuneração Líquida Mensal

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido 500€-1000€	107	81,7	81,7	81,7
1001€-1500€	18	13,7	13,7	95,4
1501€-2000€	6	4,6	4,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Quanto à duração do desempenho da função em regime de trabalho por turnos, 26,7% da amostra trabalha há menos de um ano por turnos, 26,7% trabalha por turnos entre 1 a 3 anos, 12,2% trabalha entre 3 e 6 anos por turnos e 34,4% da amostra trabalha há mais de seis anos por turnos (quadro XI).

Quadro XI - Distribuição da amostra relativamente ao tempo de trabalho por turnos

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido < 1 ano	35	26,7	26,7	26,7
Entre 1 e 3 anos	35	26,7	26,7	53,4
Entre 3 e 6 anos	16	12,2	12,2	65,6
> 6 anos	45	34,4	34,4	100,0
Total	131	100,0	100,0	

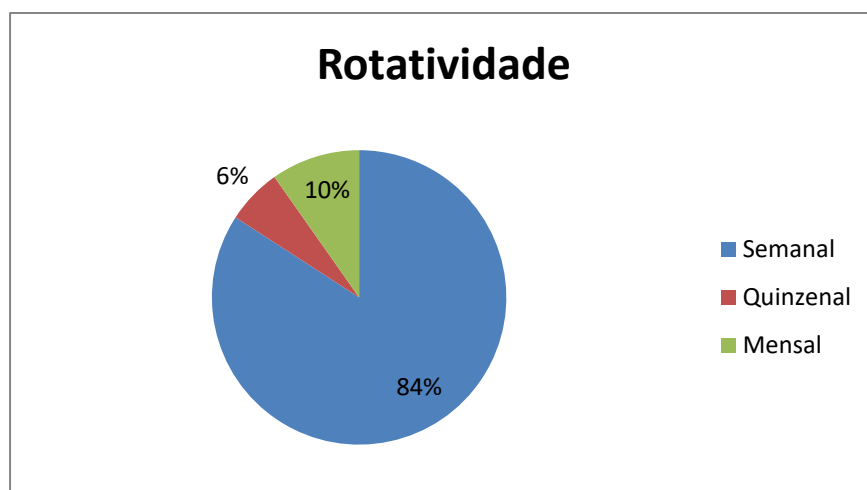
Relativamente ao regime de horário de trabalho 26,7% da amostra tem um horário fixo, enquanto 73,3% tem um horário rotativo (quadro XII).

Quadro XII - Distribuição da amostra relativamente ao regime de horário de trabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Fixo	35	26,7	26,7	26,7
	Rotativo	96	73,3	73,3	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Dos 73,3% dos inquiridos com horário rotativo, 84% tem uma rotatividade semanal, 6% quinzenal e 10% mensal (gráfico V).

Gráfico V - Distribuição da amostra em função do tipo de rotatividade



Quanto aos turnos realizados pelos inquiridos, 15,3% da amostra trabalha no primeiro turno (turno da manhã), 14,5% no segundo turno (turno da tarde) e 9,9% no terceiro turno (turno da noite). Relativamente aos horários rotativos, 49,6% desempenham as suas funções no 1º, 2º e 3º turnos, 9,9% no 1º e 2º turnos e 8% no 2º e 3º turnos (quadro XIII).

Quadro XIII - Distribuição da amostra relativamente aos turnos realizados

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido 1º Turno (Turno da Manhã)	20	15,3	15,3	15,3
2º Turno (Turno da Tarde)	19	14,5	14,5	29,8
3º Turno (Turno da Noite)	13	9,9	9,9	39,7
1º, 2º e 3º Turno	65	49,6	49,6	89,3
1º Turno e 2º Turno	13	9,9	9,9	99,2
2º Turno e 3º Turno	1	,8	,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Dos 131 inquiridos, 89,3% (n=117) tem um horário de trabalho que engloba trabalhar ao fim de semana e apenas 10,7% (n=14) tem um horário de trabalho que não inclui trabalhar ao fim de semana (quadro XIV).

Quadro XIV - Distribuição da amostra relativamente ao trabalho ao fim de semana

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Sim	117	89,3	89,3	89,3
Não	14	10,7	10,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

3.2 Satisfação com o regime de trabalho por turnos

Relativamente à dimensão “satisfação geral – análise da satisfação com o regime de trabalho por turnos” composta por 15 itens no instrumento de recolha de dados, conforme é possível visualizar no quadro XV, indica-nos que de um modo geral os indivíduos não se encontram satisfeitos com o trabalho por turnos. Esta constatação é efetuada através da análise dos resultados obtidos em questões como “sente-se completamente satisfeito com o seu horário de trabalho?” na qual 82,4% dos inquiridos responderam não estar satisfeitos, 74,8% dos inquiridos respondeu que também não se encontra satisfeito com o modo como dividem o tempo entre o trabalho e a vida familiar.

Relativamente à questão “se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com o mesmo salário, no horário fixo diurno (das 8h às 17h) trocaria?”, 87,8% dos inquiridos respondeu que sim. Na questão “as pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo, por causa do horário”, 71% da amostra respondeu que sim.

Quadro XV - Satisfação com o regime de trabalho por turnos

	Frequência		Percentagem		Média	Desvio Padrão
	Sim	Não	Sim	Não		
Sente-se completamente satisfeito com o seu horário de trabalho?	23	108	17,6	82,4	1,82	,382
Aconselha o seu horário de trabalho a um familiar ou amigo próximo?	24	107	18,3	81,7	1,82	,388
Está satisfeito com o modo como divide o tempo entre trabalho e vida familiar?	33	98	25,2	74,8	1,75	,436
O seu horário de trabalho influencia a sua participação na vida familiar e social?	119	12	90,8	9,2	1,09	,290
Comparado com outros horários de trabalho, o horário de trabalho que tem é o seu preferido?	24	107	18,3	81,7	1,82	,388
O seu horário de trabalho afeta o seu gosto pelo trabalho?	71	60	54,2	45,8	1,46	,500
Sente que o seu horário de trabalho lhe causa stress?	99	32	75,6	24,4	1,24	,431
Alguma vez teve de recorrer a algum tipo de medicamento para conseguir descansar convenientemente por causa dos horários que realiza?	44	87	33,6	66,4	1,66	,474
Se tivesse oportunidade de conseguir um emprego diferente mas com um horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?	88	43	67,3	32,8	1,33	,471
Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com o mesmo salário, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?	115	16	87,8	12,2	1,12	,329
Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com salário inferior, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?	40	91	30,5	69,5	1,69	,462
No geral, estou muito satisfeito com o horário de trabalho	32	99	24,4	75,6	1,76	,431
Penso frequentemente em abandonar o trabalho por turnos	66	65	50,4	49,6	1,50	,502
A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o horário de trabalho	25	106	19,1	80,9	1,81	,394
As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo, por causa do horário	93	38	71	29	1,29	,456

3.3 Suporte da empresa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Relativamente à dimensão “perceção do trabalhador relativamente ao suporte da empresa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional” composta por 11 itens no instrumento de recolha de dados, conforme é possível visualizar no quadro XVI, observamos que de forma geral os inquiridos não reconhecem a existência de práticas neste âmbito, conforme resultados na questão “reconhece existir na empresa algumas medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal”, na qual 30,5% discorda totalmente e 40,5% discorda, na questão “a empresa onde trabalha oferece medidas de apoio à família”, 39,7% da amostra discorda totalmente e 35,9 discorda.

Relativamente à questão “a empresa faz o possível para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem” 38,9% discordam totalmente, com valores significativos temos também as respostas à questão “a empresa apoia os trabalhadores que queiram mudar temporariamente o seu horário de trabalho por motivos pessoais”, na qual 35,1% respondeu que discorda totalmente.

Segundo os dados obtidos na generalidade os inquiridos não reconhece existir medidas de apoio ao WLB, assim como apoio aos colaboradores que necessitem de mudar ou reduzir o horário temporariamente por questões pessoais e familiares (quadro XVI).

Quadro XVI - Suporte da empresa no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

	Discordo Totalmente		Discordo		Concordo		Concordo Totalmente		Média	Desvio Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Quando é necessário mudar pessoal entre turnos, a empresa preocupa-se em informar antecipadamente os colaboradores.	17	13	35	26,7	54	41,2	25	19,1	2,66	,933
A empresa faz o possível para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem.	51	38,9	34	26	3	23,7	15	11,5	2,08	1,042
É comunicada de forma transparente a metodologia do horário de trabalho aquando da admissão na empresa.	12	8,2	18	13,7	53	40,5	48	36,6	3,05	,935
O regime de rotatividade é o mais adequado	28	21,4	29	22,1	45	34,4	28	21,4	2,56	1,057

A empresa apoia os trabalhadores que queiram mudar temporariamente o seu horário de trabalho por motivos pessoais.	46	35,1	36	27,5	35	26,7	14	10,7	2,13	1,018
A empresa apoia os trabalhadores que queiram reduzir temporariamente o seu horário de trabalho por razões pessoais.	46	35,1	50	38,2	27	20,6	6	4,6	1,95	,869
Está à vontade para falar com o seu superior hierárquico sobre a sua vida pessoal.	34	26	39	29,8	39	29,8	19	14,5	2,33	1,019
Na empresa onde trabalha é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida pessoal sempre que necessário.	10	7,6	32	24,4	50	38,2	39	29,8	2,90	,919
A empresa onde trabalha oferece medidas de apoio à família.	52	39,7	47	35,9	26	19,8	6	4,6	1,89	,879
Reconhece existir na empresa algumas medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.	40	30,5	53	40,5	32	24,4	6	4,6	2,03	,859
A empresa onde trabalha solicita informações sobre as necessidades dos trabalhadores para conciliar o trabalho e a família.	59	45	47	35,9	23	17,6	2	1,5	1,76	,795

N - Frequência

% - Percentagem

3.4 Vida familiar, conjugal e social no trabalho por turnos

Relativamente à dimensão “vida familiar, conjugal e social no trabalho por turnos” composta por 13 itens no instrumento de recolha de dados, conforme é possível visualizar no quadro XVII, notamos que 42,7% dos inquiridos considera que raramente o seu horário de trabalho lhe deixa tempo para estar com o companheiro/a, sendo que, o mesmo acontece na questão “o seu horário de trabalho deixa-lhe mais tempo para se dedicar ao papel de pai/mãe?”, em que 29,8% consideram que o horário nunca lhe permite desempenhar este papel enquanto 42% refere que raramente conseguem desempenhar este papel.

No que concerne à vida social e ao tempo dispensado para estar com os amigos e familiares, 45% da amostra considera que raramente tem tempo suficiente para estar com os amigos, e ainda 47,3% dos inquiridos consideram que o horário de trabalho por turnos desenvolve frequentemente um isolamento social e familiar.

No que diz respeito ao descanso, 51,1% considera que raramente o horário de trabalho por turnos permite que descansem convenientemente.

Quadro XVII - Vida familiar, conjugal e social no trabalho por turnos

	Nunca		Raramente		Frequentemente		Sempre		Média	Desvio Padrão
	N	%	N	%	N	%	N	%		
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com o/a seu/sua companheiro/a?	21	16	56	42,7	44	33,6	10	7,6	2,33	,836
O seu horário de trabalho deixa-lhe mais tempo para se dedicar ao papel de pai/mãe?	39	29,8	55	42	33	25,2	4	3,1	2,02	,823
Consegue conjugar as suas exigências profissionais com as exigências da vida familiar e conjugal?	14	10,7	60	45,8	53	40,5	4	3,1	2,36	,713
Quando tem dificuldades criadas pelo seu horário de trabalho pode sempre contar com a sua família para ajudar a resolvê-las?	9	6,9	24	18,3	53	34,4	45	34,4	3,02	,898
É fácil para si recorrer à sua família e amigos quando precisa de ajuda em problemas provocados pelo seu horário de trabalho?	9	6,9	27	20,6	52	39,7	42	32,1	2,98	0,902
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a família e amigos?	23	17,6	59	45	42	32,1	7	5,3	2,25	,807
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo para estar com a sua família e descansar convenientemente?	28	21,4	67	51,1	28	21,4	8	6,1	2,12	0,814
Os seus horários de trabalho permitem-lhe praticar atividades de lazer com a sua família ou os seus amigos?	20	15,3	65	49,6	43	32,8	3	2,3	2,22	,726
O seu horário de trabalho permite-lhe sentir-se descontraído em casa?	16	12,2	60	45,8	50	38,2	5	3,8	2,34	,740
As suas preocupações familiares não lhe permitem concentrar-se no seu trabalho?	36	27,5	58	44,3	36	27,5	1	0,8	2,02	,764
O horário de trabalho por turnos impede-o de participar nas decisões familiares?	29	22,1	51	38,9	45	34,4	6	4,6	2,21	,841
O horário de trabalho por turnos desenvolve-lhe maior isolamento social e familiar?	13	9,9	25	19,1	62	47,3	31	23,7	2,85	,898
O horário de trabalho por turnos impede-o de participar na realização de tarefas domésticas (jardinagem, horta, etc)?	15	11,5	57	43,5	48	36,6	11	8,4	2,42	,803

3.5 Aspetos de facilitação ou dificuldade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Relativamente à dimensão “aspetos de facilitação ou dificuldade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional ” composta por 10 itens no instrumento de recolha de dados,

conforme é possível visualizar no quadro XVIII, notamos que 77,1% dos indivíduos consideraram que o horário de trabalho é um dos aspetos que dificulta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No que toca aos aspetos relacionados com os horários de escola/creche/ATL e à disponibilidade de serviços de apoio a crianças e idosos, as maiores percentagens de indivíduos (cerca de 70%) considera estes aspetos não aplicáveis.

Acerca dos horários dos transportes públicos, 54,2% consideraram que este é um aspeto que dificulta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No que respeita ao tipo de empresa em que trabalham, 42% dos inquiridos considera que este é um aspeto que facilita o equilíbrio, enquanto 41,2% consideram que é um aspeto que dificulta. Quanto à questão aberta “outro aspeto” não obtivemos qualquer resposta.

Os resultados mostram que os principais fatores de facilitação são a reduzida distância entre a casa e o trabalho (42,7%), o tipo de empresa onde trabalham (42%) e a disponibilidade de apoio de amigos e familiares. Por outro lado, os fatores que mais dificultam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a vida familiar têm a ver com os horários de trabalho (77,1%), a disponibilidade de transportes públicos (45%) e os horários dos transportes públicos (54,2%).

Quadro XVIII - Aspetos de facilitação ou dificuldade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

	Facilita		Dificulta		Não Aplicável	
	N	%	N	%	N	%
O meu horário de trabalho	20	15,3	101	77,1	10	7,6
Os horários escolares dos filhos	6	4,6	31	23,7	94	71,8
A disponibilidade e serviços de apoio a crianças (Infantário; Creche; ATL; etc)	12	9,2	26	19,8	93	71
Os horários do Infantário, Creche, ATL	8	6,1	27	20,6	96	73,3
A disponibilidade dos serviços de apoio a idosos (Lar, Apoio Domiciliário, etc)	7	5,3	20	15,3	104	79,4
A disponibilidade de transportes públicos	9	6,9	72	55	50	38,2
Os horários dos transportes públicos	10	7,6	71	54,2	50	38,2
A distância entre casa e trabalho	56	42,7	54	41,2	21	16

A disponibilidade de apoio de familiares (mãe/sogra/etc)	43	32,8	46	35,1	42	32,1
O tipo de empresa onde trabalho	55	42	54	41,2	22	16,8

3.6 Razões para a escolha do trabalho por turnos

Relativamente às razões pelas quais os inquiridos trabalham por turnos, das nove opções apresentadas as que obtiveram uma percentagem mais significativa foram a necessidade (58%), pela função que desempenha (40,5%), a reputação da empresa (36,6%) e as compensações financeiras associadas (31,1%), conforme é possível analisar no quadro XIX. Com pouca importância nos inquiridos do nosso estudo surgem as razões ligadas à relação com o superior hierárquico e ao horário de trabalho (1,5% e 4,6%, respetivamente) enquanto com maior importância surgem a necessidade e a função desempenhada (58% e 40,5%, respetivamente).

Quadro XIX - Razões para a escolha do trabalho por turnos

	N	%
A reputação da empresa	48	36,6
Por necessidade	76	58
Pelas compensações financeiras associadas	42	31,1
Pelo horário que lhe possibilita	6	4,6
Pela equipa de trabalho	28	21,4
Relação com o superior hierárquico	2	1,5
Pela distância entre o local de trabalho e a sua residência	15	11,5
Porque lhe permite participar nas atividades familiares	8	6,1
Pela função que desempenha	53	40,5

3.7 Outros aspetos realçados pelos inquiridos

Ainda que os inquiridos tenham identificado os pontos que consideram facilitar ou dificultar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, alguns desses inquiridos acrescentaram outros aspetos de relevo, nomeadamente a reserva do domingo para estar com a família, a existência de um acréscimo da remuneração e outras regalias,

comparativamente ao horário tradicional, bem como à necessidade de atender aos efeitos do trabalho por turnos na saúde física e psicológica.

Assim, na questão aberta “Se pretende fazer outros comentários, poderá fazê-lo neste espaço” os inquiridos destacaram:

- “Ao domingo deveria estar tudo fechado, seria o dia da família”(um inquirido).
- “Acho que quem trabalha por turnos devia ser mais bem remunerado porque quem trabalha por turnos muitas vezes priva se da vida familiar em prol da vida profissional” (dois inquiridos).
- “Monetariamente não é nada, nada compensatório trabalhar de noite comparativamente com o dia. Com um horário diurno (livre fim de semana) conseguimos aproveitar para estar com a família, namorada” (um inquirido).
- “Em suma trabalhar por turnos tem o efeito negativo de desgaste físico e psicológico que se faz notar no rendimento e nas alterações de humor” (um inquirido).
- “Quem trabalha por turnos devia ter mais férias e a reforma mais cedo sem penalizações devido ao desgaste físico e mental pelas constantes mudanças de horas de descanso e não ter horários certos de alimentação. Não temos intervalos de refeição nem descanso” (dois inquiridos).

3.8 Relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos

Dado que esta hipótese comporta diversas variáveis relacionadas com a vontade de abandonar o trabalho por turnos, recalculamos uma nova variável com os seguintes itens: *Penso frequentemente em abandonar o trabalho por turnos; Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com o mesmo salário, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?; Se tivesse oportunidade de conseguir um emprego diferente mas com um horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria? e Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com salario inferior, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria? ”.*

Determinamos o coeficiente de correlação de Pearson e o respetivo teste de significância para testarmos a hipótese 1. De acordo com o quadro XX é possível verificar a existência de correlação significativa, entre a idade a vontade de abandonar o trabalho por turnos ($r=$

,172; $p = ,049$). Segundo os dados obtidos no teste podemos afirmar que existe relação entre as variáveis, uma vez que, quando maior a idade maior a vontade de abandonar o trabalho por turnos, pelo que, aceitamos a hipótese formulada.

Quadro XX – Relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos

		Idade	Abandonar_TT
Idade	Correlação de Pearson	1	,172*
	Sig. (2 extremidades)		,049
	N	131	131
Abandonar_TT	Correlação de Pearson	,172*	1
	Sig. (2 extremidades)	,049	
	N	131	131

*, A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

3.9 Relação entre a idade e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar

Dado que esta hipótese comporta diversas variáveis relacionadas com a satisfação relativamente ao WLB, recalculamos uma nova variável com os seguintes itens: *“O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com o/a seu/sua companheiro/a? O seu horário de trabalho deixa-lhe mais tempo para se dedicar ao papel de pai/mãe? Consegue conjugar as suas exigências profissionais com as exigências da vida familiar e conjugal? O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a família e amigos? Os seus horários de trabalho permitem-lhe praticar atividades de lazer com a sua família ou os seus amigos? O horário de trabalho por turnos impede-o de participar nas decisões familiares? O horário de trabalho por turnos desenvolve-lhe maior isolamento social e familiar?”*.

Para testarmos a hipótese 2 efetuamos o teste de Spearman e de acordo com o quadro XXI verificamos que existe relação entre a idade e a satisfação com a divisão de tempo entre o trabalho e a vida pessoal ($r_{sp} = ,221$; $p = ,01$). Ou seja, quanto menor a idade, menor a satisfação com a divisão do tempo entre vida profissional e vida pessoal, pelo que aceitamos a hipótese formulada.

Quadro XXI - Idade e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar

			Idade	Satisfação_WLB
rô de Spearman	Idade	Coeficiente de Correlação	1,000	,221*
		Sig. (2 extremidades)	.	,011
		N	131	131
	Satisfação_WLB	Coeficiente de Correlação	,221*	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,011	.
		N	131	131

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

3.10 Relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Para testarmos a hipótese 3 efetuamos o teste de Qui-Quadrado e de acordo com o quadro XXIII verificamos que não existe relação entre a existência de filhos e a satisfação com a divisão de tempo entre o trabalho e a vida pessoal ($X^2 = 5,471$; $p = ,140$), pelo que rejeitamos a hipótese formulada.

Quadro XXII - Filhos e a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	5,471 ^a	3	,140
Razão de verossimilhança	5,626	3	,131
Associação Linear por Linear	2,597	1	,107
N de Casos Válidos	131		

a. 3 células (37,5%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1,34.

3.11 Relação entre a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar e o regime de turnos

Para testarmos a hipótese 4 efetuamos o teste de Mann-Whitney e conforme mostra o quadro XXII verificamos que não existe relação entre o regime de turnos (fixo ou

rotativo) e a satisfação com a divisão de tempo entre o trabalho e a vida pessoal ($U=1367,500$; $p=,102$), pelo que rejeitamos a hipótese formulada.

Quadro XXIII - Satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar e o regime de turnos

	Satisfação_WLB
U de Mann-Whitney	1367,500
Wilcoxon W	6023,500
Z	-1,637
Significância Sig. (2 extremidades)	,102

a. Variável de Agrupamento: Regime de horário de trabalho

3.12 Relação entre a percepção de práticas de WLB na empresa e a vontade de abandonar o trabalho por turnos

Para testarmos a hipótese 5 efetuamos o teste de Qui-Quadrado e de acordo com o quadro XXIV verificamos que existe relação entre a percepção de existência de práticas de WLB e a vontade de abandonar o trabalho por turnos ($X^2=21,402$; $p=,045$), pelo que aceitamos a hipótese formulada.

Quadro XXIV - Percepção de práticas de WLB na empresa e vontade de abandonar o trabalho por turnos

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	21,402 ^a	12	,045
Razão de verossimilhança	23,574	12	,023
Associação Linear por Linear	3,047	1	,081
N de Casos Válidos	131		

a. 7 células (35,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é,64.

Capítulo IV – Discussão de Resultados

A apresentação de dados deve ser seguida da discussão dos resultados, a qual permite dar significado ao estudo (Fortin, 1999). Para tal, é necessário fazer uma reflexão crítica sobre os resultados obtidos, estabelecendo um paralelismo entre eles, tendo em conta o quadro teórico de referência.

Assim, relativamente ao primeiro objetivo do nosso estudo que relaciona a satisfação dos trabalhadores por turnos com o regime do trabalho, podemos afirmar que a amostra deste estudo não se encontra, na generalidade, satisfeita, uma vez que, os resultados obtidos nas questões relativas à satisfação apontam no sentido da não satisfação. Na questão “no geral, estou muito satisfeito com o horário de trabalho”, 75,6% responderam que não, assim como, na questão “a maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o horário de trabalho”, 80,9% responderam que não. Estes resultados confirmam a literatura (Nunes et al, 2010; Moreno et al, 2003) que sugere que os trabalhadores em regime de trabalho por turnos tendem a estar menos satisfeitos com o horário uma vez que, o mesmo influencia a satisfação geral do indivíduo. No caso da amostra estudada é possível que estes resultados estejam relacionados com a impossibilidade de participar em atividades sociais devido aos horários de trabalho o que numa amostra, cuja média de idades é bastante jovem (média 33 anos) poderá influenciar a satisfação por não conseguirem estar presente nos horários socialmente mais valorizados.

É possível constatar também nesta dimensão da satisfação que os indivíduos não aconselham este regime de trabalho a familiares e amigos próximos. A este resultado podemos associar também os dados obtidos relativos ao stress e ao gosto pelo trabalho, cujos inquiridos consideram que este regime de trabalho afeta negativamente as duas variáveis indicadas (75,6% e 54,2% respetivamente). No entanto, apesar de a amostra considerar que este regime de trabalho lhes causa stress, os mesmos não necessitam de recorrer a medicamentos para conseguir descansar convenientemente. Quando questionados sobre a possibilidade de deixar de trabalhar por turnos, os inquiridos demonstram que se tivessem essa oportunidade, trocariam para um horário convencional, desde que essa mudança não representasse uma redução salarial. Estes resultados vão de encontro ao que tem vindo a ser discutido na literatura (Smith et al., 2003; Silva, 2012) que nos indica que os elevados níveis de stress experimentados pelos trabalhadores por

turnos, devido a não conseguirem descansar convenientemente, estarem ausentes nos momentos importantes da família, assim como no dia-a-dia, desenvolve-lhes uma menor satisfação geral, manifestando vontade em abandonar o trabalho por turnos. Os dados obtidos no nosso estudo indicam-nos, no que diz respeito ao tempo despendido com a família, que os inquiridos não se encontram satisfeitos com o tempo que dispõem para estar com a família e para participar em atividades sociais. Os dados obtidos corroboram o estudo de Karatepe e Baddar (2006), os quais concluíram que o conflito originado pelo pouco tempo disponível para a participação nas atividades familiares e sociais aumenta o stress e o desejo de abandonar a empresa.

O segundo objetivo deste estudo pretende identificar os motivos subjacentes à decisão de trabalhar no regime de trabalho por turnos. Os resultados obtidos neste âmbito indicam que a maioria dos inquiridos trabalha sob este regime por necessidade (58%). No entanto, um dado interessante é que uma parte significativa da amostra revela que trabalha por turnos pela função que desempenha. A reputação da empresa e as compensações financeiras associadas foram também respostas com elevados scores. Porém, com piores resultados obtivemos a relação com o superior hierárquico e a possibilidade de regime de trabalho por turnos permitir participar nas atividades familiares. Os resultados obtidos são igualmente referenciados na literatura (Silva, 2014; Fontana, & Brigo, 2011) enfatizando as compensações financeiras associadas a este regime de trabalho como principal motivo, estando assim a necessidade financeira automaticamente relacionada com a utilização do trabalho por turnos. Os estudos referidos indicam igualmente que alguns trabalhadores consideram que o trabalho por turnos e os respetivos horários lhes permitem participar nas atividades familiares. No entanto e como acontece no nosso estudo não se apresenta como sendo motivo principal, pois na generalidade dos trabalhadores por turnos não se aplica e os mesmos consideram que o trabalho por turnos não contribuí para uma maior participação nas referidas atividades.

O terceiro objetivo deste estudo pretende conhecer a visão dos inquiridos relativamente ao suporte da empresa no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. De forma geral, a amostra do nosso estudo indica que os inquiridos não reconhecem existir, por parte da empresa, práticas que auxiliem os colaboradores a conciliar o trabalho com a vida pessoal. Assim estes resultados podem ser relacionados com os dados obtidos em dimensões já analisadas anteriormente (e.g. o stress e o compromisso com a empresa),

conforme defendem Andrade (2015), Silva (2016) e Cegarra-Leiva, et al (2012) que indicam que as práticas para promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional contribuem para que a organização reduza o absentismo, reduza os níveis de stress, aumente os níveis de produtividade, assim como aumentam a retenção de talentos, contribuindo para a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, ter implicações na vontade de permanecer ou abandonar a organização. É possível que este comportamento das organizações a manter-se aumente a insatisfação, levando a maiores dificuldades em conseguir, no futuro, atrair trabalhadores para trabalhar por turnos.

O quarto e quinto objetivos estão relacionados com o conhecimento dos fatores positivos e negativos de trabalhar por turnos no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Os fatores identificados como os que mais contribuem para este equilíbrio são a distância entre a residência e o local de trabalho e, o tipo de empresa onde trabalham. Por outro lado, os fatores que mais dificultam o equilíbrio são o próprio horário de trabalho e os horários dos transportes públicos. É ainda importante referir que, os horários escolares e os respetivos serviços de apoio a crianças e idosos e a disponibilidade de familiares para prestar apoio são igualmente fatores identificados como dificultadores da conciliação entre a vida familiar e profissional. Os resultados obtidos relativos aos fatores facilitadores podem estar relacionados com o facto de a maioria da amostra ter a sua residência perto do local de trabalho e trabalharem em empresas de referência na sua área de atuação funcional. Os resultados relativos aos fatores que dificultam a realização do trabalho por turnos podem estar relacionados com o facto de grande parte da amostra (56,6%) trabalhar no turno noturno assim como o facto de alguns transportes públicos não funcionarem durante a noite ou os que funcionam terem pouca frequência. Enquanto estes serviços de apoio aos cidadãos que trabalham num horário dito convencional, não estão em igual oportunidade acessíveis aos trabalhadores por turnos que encontram, muitas vezes, dificuldades em conseguir deixar os filhos em infantários ou escolas pois os mesmos apenas abrem às 7 horas da manhã e, normalmente, o turno de trabalho inicia às 6 horas da manhã.

O objetivo geral deste estudo é conhecer a relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. De forma geral, os inquiridos consideram que o trabalho por turnos não lhes deixa tempo suficiente para estarem com o seu companheiro e amigos, assim como, para se dedicarem ao papel de pai/mãe encontrando,

assim, dificuldades em conjugar as exigências profissionais com as exigências pessoais. Conforme defendem Adams, King e King, (1996), a origem do conflito entre o trabalho e a vida pessoal tende a ser relacionada com a gestão de tempo alocado a cada papel. Ou seja, a quantidade de tempo que é usada para responder às responsabilidades de um papel que interfere com o desempenho em outro papel. Para evitar este conflito, muitas vezes as pessoas neste regime de trabalho comprometem o seu descanso para poderem participar nas atividades e decisões familiares. No entanto, a maioria da amostra considera que pode recorrer a familiares e amigos próximos quando ocorrem problemas relacionados com o trabalho, quer para ajudarem a resolver, quer para prestar apoio noutras áreas. Ainda assim, a maior parte dos colaboradores neste regime de trabalho considera que o atual horário de trabalho contribui para um maior isolamento social e familiar.

Para perceber a relação entre algumas variáveis procuramos testar cinco hipóteses norteadoras deste estudo:

4.1 A relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos

Esta primeira hipótese procura perceber se existe relação entre a idade e a vontade de abandonar o trabalho por turnos. Com os dados obtidos nos testes estatísticos realizados – correlação de pearson e teste de significância - podemos afirmar que a idade está relacionada com a vontade de abandonar o trabalho por turnos, sendo que, quanto maior a idade maior a vontade de abandonar o trabalho por turnos. Logo, a hipótese 1 do nosso estudo é confirmada.

Este resultado corrobora estudos anteriores que têm mostrado que a idade se encontra associada a uma menor tolerância ao trabalho por turnos (Haider et al. Cit in Fisher et al., 2002; Andrade et al., 2017). Embora o trabalhador tenha mais experiência e possa controlar melhor a sua vida em função do trabalho, as alterações dos ritmos biológicos podem comprometer a qualidade do sono (Simões, J., & Bianchi, R., 2017).

4.2 Relação entre a idade e a satisfação com a divisão do tempo entre a vida pessoal e profissional

A segunda hipótese procura perceber se existe relação entre a idade e a satisfação com a divisão do tempo entre a vida pessoal e profissional. Os testes selecionados para

testar esta hipótese – teste de spearman e teste de significância - demonstram que existe relação, sendo que quanto menor a idade, menor a satisfação com a divisão do tempo entre a vida pessoal e a vida profissional. Logo, a hipótese 2 do nosso estudo também é confirmada.

Os dados obtidos podem estar relacionados com o facto de 89,3% da amostra ter um horário de trabalho que engloba trabalhar ao fim de semana e maioritariamente efetuarem os três turnos, levando a que não estejam disponíveis nos horários socialmente mais valorizados, como o fim de semana e fim de tarde (Smith, et al., 2003, citados por Neves & Costa, 2012).

4.3 Relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

A terceira hipótese formulada procura perceber a relação entre a existência de filhos e a satisfação relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Os resultados obtidos pelos testes realizados – teste de qui-quadrado e teste de significância - indicam-nos que não existe relação entre a existência de filhos e a satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pelo que a hipótese 3 do nosso estudo é rejeitada. Porém, diversos estudos (Costa, D. 2016; Pereira, C., 2016) apontam para a existência de relação entre estas duas variáveis, revelando que trabalhadores que têm filhos com idades até aos seis anos vivenciam uma maior insatisfação com o tempo que dispõem para estar e acompanhar os filhos. É possível que os resultados obtidos neste estudo estejam relacionados com o facto de 66,4% da amostra não ter filhos nem dependentes a seu cargo.

4.4 Relação entre a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar com o regime de turnos

A quarta hipótese procura perceber se existe relação entre a satisfação com a divisão do tempo entre o trabalho e a vida familiar com o regime de turnos a que está sujeito, fixo ou rotativo. Após aplicar os respetivos testes estatísticos – teste de Mann-

Whitney e teste de significância - percebemos que não existe relação entre estas duas variáveis, pelo que, hipótese 4 é rejeitada.

Apesar de vários estudos (Jamal,1981; Jamal e Baba,1992; Silva et al, 2016) terem comprovado a existência de diferentes níveis de satisfação com o WLB de acordo com o regime de turnos a que estavam sujeitos, no nosso estudo, tal não se verificou. Possivelmente a diferença nos resultados encontrados possa estar relacionada com a diversidade de horários e escalas de trabalho encontradas na nossa amostra.

4.5 Relação entre a percepção de práticas de WLB nas empresas e a vontade de abandonar o trabalho por turnos

A quinta hipótese formulada pretende conhecer se existe relação entre a percepção de práticas de WLB nas empresas e a vontade de abandonar o trabalho por turnos. Os testes efetuados – teste de qui-quadrado e teste de significância - para testar esta hipótese demonstram que existe relação entre as variáveis. Isto é, quando existe por parte do trabalhador a percepção de práticas de apoio ao WLB desenvolvidas pela empresa, menor é a vontade de abandonar o trabalho por turnos e, por conseguinte a própria empresa, pelo que a hipótese 5 do nosso estudo é confirmada.

A implementação de práticas de WLB tem vindo a ser alvo de incentivo à discussão por parte da União Europeia (Guerreiro & Pereira, 2006, Guerra, 2016). Reforçando a importância desta temática, em 2015 foi criada a Certificação EFR – Entidade Familiarmente Responsável, concebida pela Fundación MásFamilia, com o objetivo de dar ferramentas às empresas para melhorarem a imagem corporativa, gerar um crescente compromisso com os trabalhadores, atraírem e reterem talentos, aumentando assim, a produtividade e a competitividade através da melhoria de indicadores como o clima laboral, o absentismo, a satisfação de clientes e a atração de investimentos socialmente responsáveis através da clara comunicação dos valores da marca corporativa (SGS, 2011).

Os resultados mostram-nos que as empresas parecem ainda estar numa fase embrionária deste processo de certificação EFR. No entanto, a literatura (Pombo,2015; Cely, B., & Sulay, J., 2016) sugere que um dos efeitos a curto prazo poderá ser o

comprometimento dos colaboradores, pelo que sublinhamos a prioridade de introduzir práticas de WLB e promover ações de sensibilização junto das empresas com posição semelhante às que empregam os trabalhadores participantes neste estudo.

Capítulo V – Conclusões Finais

O foco central deste estudo foi analisar a existência de influência do trabalho por turnos na conciliação da vida pessoal com a vida profissional. Os resultados obtidos confirmam a existência dessa influência, tal como foi anteriormente constatado por diversos autores (Demerouti et al, 2004; Perrucci et al, 2007; Silva, 2008; Shen e Dicker 2008; Ljoså e Lau, 2009 e Handy 2010).

De modo geral, podemos afirmar que os indivíduos que trabalham por turnos não se encontram satisfeitos com o regime de trabalho nem com a forma como dividem o seu tempo entre o trabalho e a vida familiar.

Grande parte dos trabalhadores por turnos, trabalham sob este regime por necessidade e pelas compensações financeiras associadas. Uma parte significativa da amostra revelou que trabalha por turnos pela função que desempenha, apesar de não estar satisfeita ao mesmo tempo espera que a função lhes traga compensações futuras em outras funções que possam desempenhar, encarando assim a situação como temporária. De forma global, os aspetos positivos não compensam os negativos pois, apesar de terem um horário flexível, podendo ter a manhã ou a tarde livres, o descanso acaba por ser negligenciado, o que a longo prazo poderá originar problemas de saúde psicológica e física.

Este estudo também permitiu mostrar que o trabalho assume um papel fulcral na vida e sobrevivência dos indivíduos. No entanto, encontramos-nos perante uma sociedade em que as pessoas não se preocupam apenas em ser bem-sucedidas profissionalmente mas também em aproveitar a vida e participar em atividades familiares e sociais. Neste sentido, os trabalhadores por turnos não reconhecem que exista, por parte das organizações que os contrataram, práticas de apoio ao WLB, levando a estes sejam bastante recetivos a procurem outras oportunidades profissionais, preferencialmente com um horário de trabalho convencional.

Cada vez mais temos verificado que internacionalmente a sociedade mostra preocupação com a temática do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar social. Exemplo disso é a criação da Certificação EFR – Entidade Familiarmente Responsável, concebida pela Fundación MásFamilia. É assim importante que, em Portugal, também

comecem a existir cada vez mais organizações com esta preocupação, implementando práticas de WLB e que mais do que uma certificação, seja parte integrante da cultura organizacional. No trabalho por turnos e como já foi referido por vários autores (Knauth, 1996; Silva, 2008), a ajuda para encontrar este equilíbrio poderá passar pelos próprios colaboradores estarem mais presentes na elaboração das escalas de trabalho e as organizações serem mais sensíveis às necessidades dos colaboradores.

5.1 Limitações do estudo e pistas de investigação futura

Este trabalho aponta no sentido da importância que a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar assume no desempenho das empresas e da retenção de talentos. Porém, algumas limitações foram possíveis de identificar.

Consideramos que a principal limitação do estudo prende-se com o facto de inicialmente todo o trabalho ter sido desenhado para uma amostra com níveis de escolaridade mais reduzidos mas devido a questões profissionais tal não se verificou possível. Assim, a amostra deste estudo foi constituída por elementos com escolaridade mais elevada, pelo que, o instrumento de recolha de informação poderá não ter sido o mais adequado. Este facto só foi possível verificar após a obtenção dos resultados, pelo que sugerimos, em estudos futuros, a utilização de um novo instrumento de recolha de informação com questões direccionadas para trabalhadores por turnos com um perfil de qualificações mais diversos, ou, em alternativa, a identificação dos inquiridos possibilitando a aplicação de um segundo inquérito com questões mais direccionadas para participantes com qualificações mais elevadas.

A segunda limitação prende-se com o número de elementos da amostra e as suas características, uma vez que, é maioritariamente constituída por jovens, não casados e sem filhos, o que na temática do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a literatura tende a privilegiar fatores relacionados com a família. Assim, futuros estudos devem ser mais criteriosos na seleção da amostra, considerando a existência de família nuclear um critério central na seleção dos participantes da amostra de estudo.

Outra limitação do estudo foi a opção metodológica. A metodologia quantitativa não permite uma análise exaustiva da amostra, pelo que futuros estudos sobre o tema poderão optar por uma metodologia qualitativa para compreender com profundidade o como e porquê da influência do trabalho por turnos no equilíbrio entre a vida pessoal e

profissional. Em alternativa, poderá ser complementado o estudo quantitativo com a realização de entrevistas a alguns dos inquiridos, cujos dados preliminares revelem ser pertinentes para a compreensão em profundidade das suas vivências.

A principal sugestão decorrente desta investigação para estudos futuros assenta em duas vertentes. A primeira passa pelo envolvimento dos familiares e especialmente dos cônjuges na investigação, possibilitando assim aprofundar as consequências do trabalho por turnos para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Será relevante conhecer se os cônjuges trabalham sob o regime de turnos ou em horário dito convencional e de que modo a vida profissional do casal afeta a vida familiar.

A segunda vertente poderá passar pelo envolvimento das organizações, possibilitando conhecer a existência ou não de práticas de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e de que modo estas são percebidas quer pelos colaboradores, quer pelos responsáveis organizacionais.

Os resultados obtidos neste estudo, levam-nos a considerar que o contributo mais significativo deste estudo prende-se com o alerta para a necessidade crescente de ter em conta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional aquando do desenho dos horários e escalas de trabalho, de modo a aumentar a satisfação dos colaboradores e a diminuir a vontade de abandonar o trabalho por turnos.

Com este trabalho consideramos ter dado alguns contributos teórico-práticos que possibilitam a continuidade de estudos no âmbito desta temática, envolvendo trabalhadores e empresas do contexto laboral português.

Como conclusão final, por um lado, as empresas nacionais parecem revelar ter ainda um longo caminho a percorrer na promoção de práticas de WLB e os trabalhadores, por outro lado, ainda apresentam níveis de satisfação com o trabalho por turnos muito aquém do desejado, revelando-se como um fator preocupante especialmente para as organizações nas quais o trabalho por turnos esteja em crescimento.

Referências Bibliográficas

- ✓ Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25 (2), 234-256.
- ✓ Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational medicine*, 53(2), 89-94.
- ✓ Åkerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 16, 67-73.
- ✓ Almeida, L. & Freire, T. (2000). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios
- ✓ Anbazhagan, S., Ramesh, N., Nisha, C., & Joseph, B. (2016). Shift work disorder and related health problems among nurses working in a tertiary care hospital, Bangalore, South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(1), 35–38. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4922274/>
- ✓ Anderson, E., Coffey, S., Byerly, T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- ✓ Andrade, D., Ferrari J., Capistrano, R., Teixeira, S., Silva, T., & Pereira, E. (2017). Absenteísmo na Indústria está Associado com o Trabalho em Turnos e com Problemas no Sono. *Ciencia & trabajo*, 19, 35-41.
- ✓ Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 117-130.
- ✓ Ashdord, C. & Guth, J. (2016). *The Legal Academic's Handbok*, Palgrave, London.
- ✓ Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- ✓ Åkerstedt, T. (1995). Work hours, sleepiness and the underlying mechanisms. *Journal of sleep research*, 4 (s2), 15-22.
- ✓ Arendt, J. (2010). Shift work: coping with the biological clock. *Occupational medicine*, 60 (1), 10-20.
- ✓ Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time: Controls versus shiftworkers. *Time & Society*, 12(1), 27-39.

- ✓ Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S., & Costa, G. (1995). The Standard Shiftwork Index: a battery of questionnaires for assessing shiftwork-related problems. *Work & Stress*, 9 (1), 4-30.
- ✓ Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33 (3), 21-30.
- ✓ Bloom, N.; Kretschmer, T.; Van, J. (2006). Work-life balance, management practices and productivity. Centre for Economic Performance.
- ✓ Beauregard, T. A.; Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, v. 19, (1), 9- 22.
- ✓ Bøggild, H., & Knutsson, A. (1999). Shift work, risk factors and cardiovascular disease. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 85-99.
- ✓ Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology international*, 27 (5), 1105-1123.
- ✓ Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- ✓ Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- ✓ Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Development and validation of work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131-164.
- ✓ Cely, B., & Sulay, J. (2016). La importancia de la aplicación del modelo empresa familiarmente responsable “EFR” en el banco agrario de Colombia (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- ✓ Ceribeli, H., Ferreira, F. (2016). Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad: GCG; Madrid, Vol. 10, Núm. 3, 37-56.
- ✓ Cervo, A., Bervian, P. (2002). Metodologia Cientifica. São Paulo, Editora Afiliada
- ✓ Chagas, Dina (2015). Riscos Psicossociais no Trabalho: Causas e Consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista Infad de Psicología*. V.2, (1), 439-446, Disponível em: <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/24>

- ✓ CITE (2016), Código do Trabalho. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html
- ✓ CITE. (2015). Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html>
- ✓ CITE. (2013). Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_iguald_homens_mulheres_12.pdf
- ✓ Costa, D. (2016). Trabalho por turnos e vida familiar e social: a perspetiva dos familiares. Dissertação de Doutoramento apresentada à Universidade do Minho.
- ✓ Costa, C. M. (2011). As Práticas de Gestão de Recursos Humanos que Conciliam a Tripla Jornada: a Perspetiva dos Trabalhadores Estudantes do Ensino Superior. Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Setúbal: Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.
- ✓ Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14 (2), 89-98.
- ✓ Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied ergonomics*, 27 (1), 9-16.
- ✓ Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2015). Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. Disponível em: <http://bmjopen.bmj.com/content/5/9/e008331.short>
- ✓ Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47 (9), 987-1002.
- ✓ Dex, S.; Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*, v. 19, (3), 627-637.
- ✓ Dulk, L. d., Peper, B. (2007). Working Parents' Use of Work-Life Policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.
- ✓ Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86 (1), 42.
- ✓ Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. , Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12.

- ✓ Fischer, F. M., Teixeira, L. R., da Silva Borges, F. N., Gonçalves, M. B. L., & Ferreira, R. M. (2002). Percepção de sono: duração, qualidade e alerta em profissionais da área de enfermagem How nursing staff perceive the duration and quality of sleep and levels of alertness. *Cad. saúde pública*, 18 (5), 1261-1269.
- ✓ Fischer, F. M., & de Castro Moreno, C. R. (2007). Trabalho em turnos e noturno – Na sociedade 24 horas. *J Bras Psiquiatr*, 56 (2), 143-145.
- ✓ Folkard, S., & BARTON, J. (1993). Does the ‘forbidden zone’ for sleep onset influence morning shift sleep duration?. *Ergonomics*, 36 (1-3), 85-91.
- ✓ Fontana, T., & Brigo, L. (2011). Estudar e trabalhar: percepções de técnicos de enfermagem sobre esta escolha. *Esc. Anna Nery*, 16(1), 128-33.
- ✓ Fortin, M (1999). O Processo de investigação – da concepção á realização. Loures: Lusociência
- ✓ Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psycology*, Washington, DC: American Phsyiological Association, 143-162.
- ✓ Gadbois, C. (2004). Les discordances psychosociales des horaires postés: questions en suspens. *Le travail humain*, 67 (1), 63-85.
- ✓ Gerhardt, E., & Silveira, T. (2009). Métodos de pesquisa. Plageder.
- ✓ Girton, M. D. (2011). Shiftwork and symptoms of anxiety and depression in hospital nurses. Dissertação de Doutorado de Walden University.
- ✓ Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. IESE Business School.
- ✓ Goichot, B., Weibel, L., Chapotot, F., Gronfier, C., Piquard, F., Brandenberger, G. (1998). Effect of the shift of the sleep-wake cycle on three robust endocrine markers of the circadian clock. *American Journal of Physiology-Endocrinology And Metabolism*, 275 (2), 243-248.
- ✓ Gordon, N.P, Cleary, P.D, Parker, C.E & Czeisler, C.A (1986) The prevalence and health impact of shifwork. *American Journal of Public Health*, 76, 1225-1228
- ✓ Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). Supports For Working Families: Work and Care Policies Across Welfare States. *CESifo DICE Repor*, 4, 13-18.
- ✓ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

- ✓ GRAAL. (2000). Guia de Boas Práticas - Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Social. Projeto Para uma Sociedade Ativa com o apoio da DG V/CE, IV Programa de Ação Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Lisboa.
- ✓ Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- ✓ Guerreiro, M. D. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: Manual para as empresas. CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ✓ Guerra, A. B. B. C. (2016). Género e conciliação do trabalho e vida familiar: um estudo em enfermeiros gestores. Dissertação de mestrado em Gestão e Economia da Saúde: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- ✓ Guest, D. E. (2007). HRM and the worker: towards a new psychological contract?. *Oxford Handbook of Human Resource Management*, 128.
- ✓ Halrynjo, S. (2009). Men's work life conflict: Career, care and self-realizations: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, work and organization*, 16, 10.
- ✓ Handy, J. A. (2010). Maintaining family life under shiftwork schedules: A case study of a New Zealand petrochemical plant.
- ✓ Härmä, M. (1998). New work times are here—are we ready?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 3-6.
- ✓ Henrikson, M. (2009). Work-Life Balance: Is There Such a Thing?. *Nursing for women's health*, 13 (2), 151-154.
- ✓ Henriques, C. (2014). Trabalho por turnos: como funciona, disponível em: <http://www.e-konomista.pt/artigo/trabalho-por-turnos/>
- ✓ Hornberger, S., & Knauth, P. (1998). Follow-up intervention study on effects of a change in shift schedule on shiftworkers in the chemical industry. *International journal of industrial ergonomics*, 21 (3-4), 249-257.
- ✓ Hyman, J, Baldry, C., Scholarios, D., Bunzel, D (2003). Work-life imbalance in call centres and software development, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, n. 2, junio 2003, 215-239.
- ✓ Huot, R. (2002). Métodos quantitativos para as ciências humanas, Lisboa; Instituto Piaget.
- ✓ Iskra-Golec, I., Smith, L., Wilczek-Rużyczka, E., Siemiginowska, P., & Wątroba, J. (2017). Shift schedule, work-family relationships, marital communication, job

satisfaction and health among transport service shift workers. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 30 (1).

- ✓ Jamal, M., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses. *Journal of organizational behavior*, 13(5), 449-464.
- ✓ Jamal, M. (1981). Shift work related to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: A study of nurses and industrial workers. *Personnel Psychology*, 34, 535-547.
- ✓ James, F. O., Cermakian, N., & Boivin, D. B. (2007). Circadian rhythms of melatonin, cortisol, and clock gene expression during simulated night shift work. *SLEEP-NEW YORK THEN WESTCHESTER*, 30 (11), 1427.
- ✓ Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7, 79-93.
- ✓ Knauth, Peter.(1996). Designing better shift systems. *Applied ergonomics* 27.1 39-44.
- ✓ Knauth, P. (1993). The design of shift systems. *Ergonomics*, 36 (1-3), 15-28.
- ✓ Knutsso, A_ (2017) Mortality of Shift Workers. *Scand J Work Environ Health*. Disponível em: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3622
- ✓ Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.
- ✓ Lazzarin, H. K., & Hernandez, V. (2015). Turnos ininterruptos de revezamento. *Direito & Justiça*, 41 (1), 34-40.
- ✓ Ljoså, C. H., & Lau, B. (2009). Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life—a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4 (1), 22.
- ✓ Luis, M. P., Martínez, A., Pérez, M., Vela, Ma J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar, *Boletín Económico del ICE*, 2741, 37–50.
- ✓ Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the family*, 58, 417-432.
- ✓ Marquié J., Tucker P., Folkard S., (2015). Chronic effects of shift work on cognition: findings from the VISAT longitudinal study. *Occup Environ Med* V. 72. Disponível em: <http://oem.bmj.com/content/72/4/258>

- ✓ Moreno, C., Fischer, M., & Rotenberg, L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. São Paulo em perspectiva, 17 (1), 34-46.
- ✓ Moser, M., Schaumberger, K., Schernhammer, E., & Stevens, R. G. (2006). Cancer and rhythm. Cancer causes and control, 17 (4), 483-487.
- ✓ Mott, P., Mann, F., McLoughlin, Q., & Warwick, D. (1965). Shift work: The social, psychological and physical consequences. Ann Arbor, Michigan: The University of Michigan Press.
- ✓ Nam, T. (2013). Technology Use and Work-life Balance. Springer Science, 9, 1017-1040.
- ✓ Nascimento, H. (2013). Breve Histórico da Organização do Trabalho. Disponível em: <http://www.hospvirt.org.br/enfermagem/port/orgtrab.html>.
- ✓ Nelson, F., Tarpey, J. (2010). Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: The perception of organizational justice. Academy of Health Care Management Journal, 1, 25-36.
- ✓ Neto, B. (2014). As Consequências do Trabalho por Turnos. Dissertação de Doutorado do Instituto Politécnico de Setúbal.
- ✓ Neves A., Costa R. (2012), Gestão de Recursos Humanos de A a Z, 1, 375-622.
- ✓ Nunes, M., Tronchin, R., Melleiro, M., & Kurcgant, P. (2010). Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Revista eletrônica de enfermagem, 12 (252-7).
- ✓ Nurminen, T. (1998). Shift work and reproductive health. Scandinavian journal of work, environment & health, 28-34.
- ✓ O'Brien, M., Wall, K. (2017). Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Springer International Publishing.
- ✓ Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. Administrative science quarterly, 681-700.
- ✓ Paschoal, T., Torres, V., & Porto, B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social/Happiness at work: Relations with organizational support and social support. Revista de Administração Contemporânea, 14 (6), 1054.
- ✓ Pereira, C. (2016). Conflito trabalho-família nos tripulantes da aviação civil: a utilização de estratégia SOC e o engagement no trabalho. Dissertação de Doutorado apresentada à Universidade de Lisboa.

- ✓ Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C. Y., Brimeyer, T., Ramadoss, K. & Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*, 28 (4), 600-617.
- ✓ Pimenta, S., Ribeiro, M., Pinto, J. (2014). Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? Mediação familiar: Contributos de investigações realizadas em Portugal. Lisboa. Universidade Católica Editora
- ✓ Polit, F., Hungler, P. (1995). Fundamentos de pesquisa em enfermagem. 3. ed., Porto Alegre, Artes Médicas.
- ✓ Pombo, Mário (2015) Certificação “efr”: Uma nova cultura socio-laboral que concilia trabalho e família. Disponível em <http://www.ver.pt/category/valores/>
- ✓ Presser, B. (1995). Job, family and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991. *Economic Demography*, 32(4), 577-598.
- ✓ Prodanov, C., Freitas, C (2013) Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale.
- ✓ Quivy R., Campenhoudt L. (2005). Manual de Investigação em Ciências Sociais, 4Ed., Lisboa, Gradiva
- ✓ Ribeiro, L.; Carlotto, M. (2016). Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho. *Quaderns de Psicologia*, Barcelona, 18, (2).
- ✓ Ribeiro, P. (2007) Metodologia de Investigação em Psicologia e Saúde. Porto, Legis Editora.
- ✓ RHonline (2016). Certificação de Entidades Familiarmente Responsáveis (EFR). Disponível em http://www.rhonline.pt/artigos/medir_e_certificar/2016/01/08/certificacao-de-entidades-familiarmente-responsaveis-efr/
- ✓ Rodrigues, V. F. (1998). Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *R Un Alfenas*, 4, 199-207.
- ✓ Rodríguez, M., Dabos, G. (2016). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25, 219-242.
- ✓ Rutenfranz, J., Knauth, P., Fischer, F.M. (1989). Trabalho em turnos e noturno. São Paulo: Hucitec. 110- 140.
- ✓ Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift work—a systematic review. *Sleep medicine reviews*, 15 (4), 221-235.

- ✓ Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (4), 645-661.
- ✓ Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?. *Universia Business Review*, (29).
- ✓ Santos, R. M., Batista Franco, M. J., Dias Batista, V. L., da Fonseca Santos, P. M., & Carvalho Duarte, J. (2008). Consequências do trabalho por turnos na qualidade de vida dos enfermeiros: um estudo empírico sobre o Hospital Pêro da Covilhã. *Referência-Revista de Enfermagem*, 2 (8).
- ✓ Seabra, F. (2010) Ensino Básico: Repercussões da Organização Curricular por Competências na Estruturação das Aprendizagens Escolares e nas Políticas Curriculares de Avaliação. Dissertação de Doutoramento em Educação da Universidade do Minho. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/10877>
- ✓ Serapioni, M. (2000). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5 (1), 187-192.
- ✓ Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (2), 392-405.
- ✓ Scott, J.A, Ladou, J (1994) Health and safety in shift workers. *Zeus C. Ocupacional Medicine*, 3.
- ✓ Silva, I., Andrade, C. (2016). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: estudo de caso numa instituição de ensino superior. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 175-195.
- ✓ Silva, D., Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Baptista, P., & Felli, A. (2016). Relação entre resiliência e burnout: Promoção da saúde mental e ocupacional dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (16), 41-48.
- ✓ Silva, G., Chaffin, A., Neto, C., & Júnior, S. (2014). Impactos gerados pelo trabalho em turnos. *Perspectivas OnLine 2007-2010*, 4 (13).
- ✓ Silva, I. S. (2012). As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções. Lisboa: Climepsi Editores.
- ✓ Silva, I. S. (2008). Adaptação ao trabalho por turnos. Dissertação de Doutoramento em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Braga: Universidade do Minho.

- ✓ Silva, C (2000) – Fundamento teóricos e aplicações da cronobiologia. In “Psicologia: teoria, investigação e prática”. Braga. 5, (2).
- ✓ Simões, J., & Bianchi, R. (2017). Prevalência da Síndrome de Burnout e qualidade do sono em trabalhadores técnicos de enfermagem. Saúde e Pesquisa, 9 (3), 473-481.
- ✓ SGS (2011). Certificação EFR – Entidade Familiarmente Responsável. Disponível em <http://www.sgs.pt/~media/Local/Portugal/Documents/Brochures/SGS-SSC-EFR-A4-PT-11-V3.pdf>
- ✓ Smith, C. S., Folkard, S., & Fuller, J. A. (2003). Shiftwork and working hours. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology, 163-183 (2.).
- ✓ Smola, K. M., Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new Millennium. Journal of Organizational Behaviour, 23 (4), 363-382.
- ✓ Stake, R. E. (2016). Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam. Penso Editora.
- ✓ Tait, S., Hasan O., Lotte, D., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., West, C. (2015) Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. Mayo Clinic Proceedings, 90 (12), 1600-1613.
- ✓ Taylor, E., Briner, R. B., & Folkard, S. (1997). Models of shiftwork and health: An examination of the influence of stress on shiftwork theory. Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 39 (1), 67-82.
- ✓ Totterdell, P. (2005). Work schedules. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (Eds.), Handbook of work stress (35-62).
- ✓ Wagner, J. (1984). Shiftwork and mining, an overview of history and development. Bureau of Mines, Twin Cities Research Center, Minneapolis, MN.
- ✓ Wedderburn, A. (2000). Shiftwork and health. European Studies on Time. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- ✓ White, L., & Keith, B. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. Journal of Marriage and the Family, 453-462.
- ✓ Wood, S., Menezes, L. M. (2007). Family-friendly, Equal-opportunity, and High-involvement Management in Britain. Oxford Handbook of Human Resource Management, 581.

- ✓ Yildirim, D., Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work family conflict: a questionnaire survey. *Internacional Journal of Nursing Studies*, 45 (9), 1366-1378.

Anexos

Inquérito por Questionário

Esta investigação decorre no âmbito do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento em Recursos Humanos e tem como principal objetivo conhecer a relação entre o trabalho por turnos e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Agradecemos que responda de forma honesta e rigorosa. A sua opinião é muito importante neste processo. **Toda a informação é anónima e confidencial e será apenas utilizada no processo de investigação.**

Muito Obrigado pela colaboração!

Andreia Pinto, 961693392

Dados Sociodemográficos:

Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

Idade: _____ Anos

Habilitações literárias:

☐ 4ª Classe (1º Ciclo do Ensino Básico)

☐ 9º Ano (3º Ciclo do Ensino Básico)

☐ 12º Ano (Ensino Secundário)

☐ Licenciatura

☐ Outra Situação. Especifique: _____

Estado Civil: ☐ Solteiro/a ☐ Casado/a – União de Facto ☐ Divorciado/a /Separado ☐ Viúvo/a

Tem filhos: _____ **Quantos?** _____

Tem Idosos ou outros sujeitos dependentes a seu cargo? _____ Quantos? _____

Situação Profissional:

Função: _____

Qual o seu vínculo contratual: ☐ Termo Certo (A prazo) ☐ Sem Termo (efetivo) ☐ Recibos Verdes

Qual é a sua Remuneração Líquida Mensal?

☐ 500€-1000€ ☐ 1001€-1500€ ☐ 1501€-2000€ ☐ >2000€

Há quanto tempo realiza a sua função em regime de trabalho por turnos?

☐ < 1 ano ☐ Entre 1 e 3 anos ☐ Entre 3 e 6 anos ☐ > 6 anos

Informação relativa aos horários de trabalho (Considera-se horário normal de trabalho o que ocorre entre as 08 horas da manhã e as 18 h, com tempo de trabalho diário de 8 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Logo, todo o trabalho contínuo fora deste período é considerado trabalho por turnos)

Regime de horário de trabalho: ☐ Fixo ☐ Rotativo

Turnos que realiza: ☐ 1º Turno (Turno da Manhã)
☐ 2º Turno (Turno da Tarde)
☐ 3º Turno (Turno da Tarde)

Em caso de horário rotativo, indique a definição temporal de rotatividade:

Semanal ☐ Quinzenal ☐ Mensal ☐ Outro ☐ Qual: _____

Identifique os horários dos turnos que realiza: _____

Os turnos que realiza englobam fim de semana: ☐ Sim ☐ Não

Satisfação Geral -Pretende-se analisar a sua satisfação com o regime de trabalho por turnos

(Assinale com um (X) a opção mais adequada a cada pergunta)

	Sim	Não
Sente-se completamente satisfeito com o seu horário de trabalho?		
Aconselha o seu horário de trabalho a um familiar ou amigo próximo?		
Está satisfeito com o modo como divide o tempo entre trabalho e vida familiar?		
O seu horário de trabalho influencia a sua participação na vida familiar e social?		
Comparado com outros horários de trabalho, o horário de trabalho que tem é o seu preferido?		
O seu horário de trabalho afeta o seu gosto pelo trabalho?		
Sente que o seu horário de trabalho lhe causa stress?		
Alguma vez teve de recorrer a algum tipo de medicamento para conseguir descansar convenientemente por causa dos horários que realiza?		
Se tivesse oportunidade de conseguir um emprego diferente mas com um horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?		
Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com o mesmo salário, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?		
Se tivesse oportunidade de conseguir o mesmo emprego, com salário inferior, no horário fixo diurno (8h às 17h) trocaria?		
No geral, estou muito satisfeito com o horário de trabalho		
Penso frequentemente em abandonar o trabalho por turnos		

	Sim	Não
A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o horário de trabalho		
As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo, por causa do horário		

Percepção do trabalhador relativamente à empresa – Procura-se perceber a visão do trabalhador relativamente ao suporte da empresa

(Assinale com um (X) a opção mais adequada a cada pergunta)

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Quando é necessário mudar pessoal entre turnos, a empresa preocupa-se em informar antecipadamente os colaboradores.				
A empresa faz o possível para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem.				
É comunicada de forma transparente a metodologia do horário de trabalho aquando da admissão na empresa.				
O regime de rotatividade aplicado é o mais adequado.				
A empresa apoia os trabalhadores que queiram mudar temporariamente o seu horário de trabalho por motivos pessoais.				
A empresa apoia os trabalhadores que queiram reduzir temporariamente o seu horário de trabalho por razões pessoais.				
Está à vontade para falar com o seu superior hierárquico sobre a sua vida pessoal.				
Na empresa onde trabalha é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida pessoal sempre que necessário.				
A empresa onde trabalha oferece medidas de apoio à família.				
Reconhece existir na empresa algumas medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.				
A empresa onde trabalha solicita informações sobre as necessidades dos trabalhadores para conciliar o trabalho e a família.				

Vida familiar, Conjugal e Social – Pretende-se analisar a influência do trabalho por turnos no âmbito pessoal e familiar do trabalhador

(Assinale com um (X) a opção mais adequada a cada pergunta)

	Nunca	Raramente	Frequentemente	Sempre
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com o/a seu/sua companheiro/a?				

O seu horário de trabalho deixa-lhe mais tempo para se dedicar ao papel de pai/mãe?				
Consegue conjugar as suas exigências profissionais com as exigências da vida familiar e conjugal?				
Quando tem dificuldades criadas pelo seu horário de trabalho pode sempre contar com a sua família para ajudar a resolvê-las?				
É fácil para si recorrer à sua família e amigos quando precisa de ajuda em problemas provocados pelo seu horário de trabalho?				
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo suficiente para estar com a família e amigos?				
O seu horário de trabalho deixa-lhe tempo para estar com a sua família e descansar convenientemente?				
Os seus horários de trabalho permitem-lhe praticar atividades de lazer com a sua família ou os seus amigos?				
O seu horário de trabalho permite-lhe sentir-se descontraído em casa?				
As suas preocupações familiares não lhe permitem concentrar-se no seu trabalho?				
O horário de trabalho por turnos impede-o de participar nas decisões familiares?				
O horário de trabalho por turnos desenvolve-lhe maior isolamento social e familiar?				
O horário de trabalho por turnos impede-o de participar na realização de tarefas domésticas (jardinagem, horta, etc)?				

Dos seguintes aspetos diga quais os que facilitam e quais os que dificultam a conciliação da sua vida profissional com a familiar e pessoal.

(Assinale com um (X) a opção mais adequada a cada situação)

	Dificulta	Facilita	Não Aplicável
O meu horário de trabalho			
Os horários escolares dos filhos			
A disponibilidade e serviços de apoio a crianças (Infantário; Creche; ATL; etc)			
Os horários do Infantário, Creche, ATL			
A disponibilidade dos serviços de apoio a idosos (Lar, Apoio Domiciliário, etc)			
A disponibilidade de transportes públicos			
Os horários dos transportes públicos			
A distância entre casa e trabalho			

	Dificulta	Facilita	Não Aplicável
A disponibilidade de apoio de familiares (mãe/sogra/etc)			
O tipo de empresa onde trabalho			
Outra Qual _____			

Indique as razões que pelas quais trabalha por turnos

(Assinale com um (X), uma ou mais opções, que se ajustam a si)

- ____ A reputação da empresa
- ____ Por necessidade
- ____ Pelas compensações financeiras associadas
- ____ Pelo horário que lhe possibilita
- ____ Pela equipa de trabalho
- ____ Relação com o superior hierárquico
- ____ Pela distância entre o local de trabalho e a sua residência
- ____ Porque lhe permite participar nas atividades familiares
- ____ Pela função que desempenha

Se pretende fazer outros comentários, poderá fazê-lo neste espaço. (facultativo)

Obrigado pela Colaboração